

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI ĐỨC LINH

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG
TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ**

HÀ NỘI - 2022

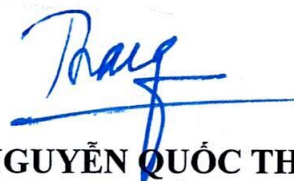
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI ĐỨC LINH

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG
TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ**

Mã số: 9340410



Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN QUỐC THÁI

HÀ NỘI - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Bùi Đức Linh

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	11
1.1. Những công trình nghiên cứu về lao động	11
1.2. Những công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước về lao động	19
1.3. Những công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp	26
1.4. Đánh giá chung về kết quả nghiên cứu của các công trình liên quan	28
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH	32
2.1. Khái quát quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh	32
2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh	40
2.3. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở một số địa phương và bài học rút ra cho tỉnh Thái Nguyên	62
Chương 3: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN	76
3.1. Khái quát về các khu công nghiệp và lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên	76
3.2. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2010 - 2020	88
3.3. Đánh giá chung quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên	128
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN	136
4.1. Bối cảnh mới và phương hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030	136
4.2. Giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030	147
4.3. Kiến nghị	152
KẾT LUẬN	154
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	156
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	157
PHỤ LỤC	166

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

ATVSLĐ	:	An toàn vệ sinh lao động
BHTN	:	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXXH	:	Bảo hiểm xã hội
BHYT	:	Bảo hiểm y tế
BLĐTBXH	:	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
BQL	:	Ban quản lý
CNLD	:	Công nhân lao động
COVID-19	:	CoronaVirus Disease-2019 Dịch bệnh virus Corona 2019
CP	:	Chính phủ
DVVL	:	Dịch vụ việc làm
ĐTM	:	Đánh giá tác động môi trường
FDI	:	Foreign Direct Investment Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	:	Gross Domestic Product Tổng sản phẩm quốc nội
GPLĐ	:	Giấy phép lao động
GRDP	:	Gross Regional Domestic Product Tổng sản phẩm trên địa bàn
HĐLĐ	:	Hợp đồng lao động
ILO	:	International Labour Organization Tổ chức Lao động quốc tế
KCN	:	Khu công nghiệp
KHCN	:	Khoa học công nghệ
NĐ	:	Nghị định
NLĐ	:	Người lao động
NXB	:	Nhà xuất bản
PCCC	:	Phòng cháy chữa cháy
QH	:	Quốc hội
SLĐTB&XH	:	Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
TT	:	Thông tư
UBND	:	Ủy ban Nhân dân
VSLĐ	:	Vệ sinh lao động

DANH MỤC BẢNG

Trang

Bảng 3.1. Danh mục các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2021	79
Bảng 3.2. Quản lý giấy phép lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên	88
Bảng 3.3. Thực trạng xây dựng, sửa đổi, bổ sung đăng ký nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể	107
Bảng 3.4. Tình hình thu - chi BHTN cho người lao động thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên	116
Bảng 3.5. Thực trạng mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.....	120
Bảng 3.6. Thực trạng kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2016-2020.....	122
Bảng 3.7. Tình hình tai nạn lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2015-2019	127

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Trang

Biểu đồ 3.1. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo KCN năm 2020	84
Biểu đồ 3.2. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật năm 2020	86
Biểu đồ 3.3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo giới tính năm 2020	87
Biểu đồ 3.4. Tình hình phổ biến pháp luật tại các KCN tỉnh Thái Nguyên	93
Biểu đồ 3.5. Tỷ lệ lao động được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý	94
Biểu đồ 3.6. Mức độ hài lòng của người lao động về các hội nghị hỗ trợ pháp lý	95
Biểu đồ 3.7. Hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm	97
Biểu đồ 3.8. Hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng	98
Biểu đồ 3.9. Tỷ lệ lao động được tư vấn hỗ trợ trước khi lựa chọn việc làm	99
Biểu đồ 3.10. Các loại HĐLĐ tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2019	103
Biểu đồ 3.11. Tỷ lệ lao động lo mất việc làm ở tuổi 35	104
Biểu đồ 3.12. Hiểu biết của người lao động về chế độ giờ làm việc	109
Biểu đồ 3.13. Tình hình chi lương và đóng góp BHXH, BHYT cho người lao động	113
Biểu đồ 3.14. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHXH	114
Biểu đồ 3.15. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHYT	115
Biểu đồ 3.16. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHTN	117
Biểu đồ 3.17. Tỷ lệ lao động được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động	121
Biểu đồ 3.18. Đánh giá của người lao động về mức độ thường xuyên xảy ra tai nạn lao động	128
Biểu đồ 4.1. Tăng trưởng kinh tế thế giới và các nhóm nước	137

DANH MỤC PHỤ LỤC

	<i>Trang</i>
Phụ lục 1. Tỷ lệ lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2020.....	166
Phụ lục 2. Lao động tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật năm 2020.....	167
Phụ lục 3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo giới tính năm 2020.....	179
Phụ lục 4. Thực trạng tư vấn, hỗ trợ việc làm tại các KCN tỉnh Thái Nguyên	185
Phụ lục 5. Phiếu khảo sát người lao động.....	186

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Quản lý nhà nước về lao động là vấn đề then chốt để phát triển kinh tế và ổn định xã hội. Trong những năm gần đây Đảng, Chính phủ, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản nhằm quản lý nhà nước về lao động một cách hiệu quả như: Bộ luật Lao động, Nghị định 135/2020/NĐ-CP năm 2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu, Nghị định 145/2020/NĐ-CP năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2020 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con. Đặc biệt hơn nữa, trong bối cảnh toàn cầu hoá, Việt Nam hội nhập rất sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, với việc thực thi các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA thì người lao động có quyền được thành lập, gia nhập các tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động, một tổ chức mới không phải là tổ chức Công đoàn Việt Nam. Thách thức rất lớn đối với Việt Nam khi gia nhập các tổ chức này đòi hỏi phải có sự thích ứng, tuyên truyền nhận thức để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Việt Nam đang trong thời kỳ có nguồn nhân lực dồi dào. Với lợi thế giải quyết được nhiều việc làm cho người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông, cùng với đó là cơ hội chuyển đổi cơ cấu kinh tế, phát triển cơ sở hạ tầng, tiếp cận và học hỏi công nghệ mới góp phần nhanh chóng thúc đẩy kinh tế địa phương và các vùng lân cận phát triển dẫn tới hình thành nên các KCN ở nhiều địa phương. Các KCN này đã thu hút được và giải quyết được một số lượng việc làm đáng kể cho người dân. Nhưng người lao động tại các KCN thường lại là đối tượng dễ bị tổn thương. Từ đây đặt ra vấn đề quản lý lao động nói chung và quản lý nhà nước về lao động tại các KCN nói riêng.

Thái Nguyên trong những năm gần đây là một trong các địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút lao động tới làm việc tại các KCN. Hiện tại, các KCN tại tỉnh Thái Nguyên đang quản lý hơn 80.000 lao động. Thời gian qua, các cấp, ngành chức năng và các đơn vị, doanh nghiệp đã có nhiều nỗ lực trong việc nâng cao đời sống mọi mặt cho công nhân, lao động, từng bước đưa các doanh nghiệp trong KCN hoạt động có hiệu quả, tuân thủ có phần tốt hơn các yêu cầu của pháp luật về BHXH, BHYT, điều kiện nhà ở, hỗ trợ độc hại, vệ sinh an toàn thực phẩm, an toàn lao động, v.v.

Việc phát triển KCN tại Thái Nguyên đã thu hút, tạo việc làm cho một số lượng lớn lao động tại địa phương có KCN và các địa phương lân cận. Việc thu hút một lượng lớn lao động sẽ kéo theo những đòi hỏi vô cùng cấp bách đối với quản lý nhà nước về lao động bởi nếu không có “bàn tay” kịp thời của nhà nước sẽ dẫn đến tranh chấp giữa những người sử dụng lao động, khai thác quá mức sức lao động, tình trạng trốn thực hiện các nghĩa vụ bảo hiểm và cuối cùng là ảnh hưởng đến quyền lợi, thu nhập, sức khỏe, niềm tin, việc làm và an toàn của người lao động.

Thực tế cho thấy do nhiều nguyên nhân khác nhau, quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tại Thái Nguyên trong thời gian vừa qua vẫn còn nhiều hạn chế. Đó là vẫn còn tình trạng các doanh nghiệp thuộc KCN tuyển lao động theo vụ việc một cách ồ ạt, mất kiểm soát, quan hệ lao động giữa người lao động và cán bộ quản lý chưa được tốt, còn tình trạng coi thường người lao động Việt Nam, còn sự chông chéo trong quá trình kiểm tra, giám sát hoạt động của các doanh nghiệp thuộc KCN, v.v. Ngoài ra, theo khảo sát, thống kê của Liên đoàn lao động tỉnh cho thấy thu nhập của công nhân lao động (CNLD) trực tiếp sản xuất chưa cao (khoảng 4,5 triệu đồng/tháng). Hàng vạn CNLD vẫn phải tự thuê chỗ ở, sống và sinh hoạt trong những khu nhà trọ chưa đảm bảo các điều kiện sống tối thiểu, không an toàn... Các KCN vẫn thiếu nhà trẻ, trạm y tế, nhà văn hóa, nhà thi đấu, sân thể thao, nơi vui chơi

giải trí, sinh hoạt văn hóa tinh thần, luyện tập thể dục thể thao. Còn khá nhiều doanh nghiệp vi phạm pháp luật về BHYT, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp và không đóng công đoàn phí...

Bên cạnh đó, đã xuất hiện nhiều trường hợp công nhân ở độ tuổi trên 35 bị các doanh nghiệp đột ngột cho nghỉ việc. Khả năng đòi quyền lợi của họ vô cùng khó khăn. Các cơ quan nhà nước cũng lúng túng trong xử lý vấn đề này. Thậm chí có những trường hợp tòa tuyên thắng kiện, buộc doanh nghiệp phải tiếp nhận lại công nhân làm việc và bồi thường thiệt hại nhưng các công ty vẫn trì hoãn và gây khó dễ. Điều này cho thấy công tác quản lý nhà nước về lao động còn những hạn chế nên không thể ràng buộc và yêu cầu các doanh nghiệp đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm đối với lao động theo quy định của pháp luật. Từ đó, cũng làm ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong thời gian tới, với sự phát triển ngày càng mạnh của các KCN, sự quay trở lại trạng thái bình thường mới, sẽ ngày càng có nhiều lao động tìm tới các KCN tại Thái Nguyên để tìm kiếm việc làm. Vì vậy, việc nghiên cứu để nhận biết những tồn tại, hạn chế và tìm kiếm các giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, góp phần củng cố trật tự xã hội, bảo vệ quyền lợi cho người lao động; đảm bảo việc sử dụng lao động của các doanh nghiệp tại các KCN phải đúng luật đã và đang là yêu cầu cấp thiết được đặt ra.

Đã có nhiều nghiên cứu của tác giả trong và ngoài nước liên quan đến quản lý lao động, quản lý người lao động, quản lý nhà nước về lao động, quản lý các KCN v.v. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào đầy đủ và hệ thống về quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, đặc biệt là cho địa phương tỉnh Thái Nguyên.

Với những lý do trên, đề tài ***“Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên”*** có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu:

Về mặt lý thuyết, luận án sẽ hệ thống hoá cơ sở lý luận quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Về thực tiễn, luận án làm rõ thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, góp phần bảo đảm cho việc quản lý, sử dụng lao động đúng chế độ, tiêu chuẩn và hiệu quả; góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích đề ra, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án là:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.
- Xây dựng khung lý thuyết quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh.
- Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên trong thời gian qua, chỉ rõ những mặt tích cực, những hạn chế và nguyên nhân chủ yếu.
- Luận giải phương hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên trong những năm tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án là quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh.

Phạm vi nghiên cứu

* *Phạm vi về chủ thể quản lý:* Chủ thể quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là chính quyền tỉnh Thái Nguyên, bao gồm UBND và HĐND Tỉnh. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn của UBND, giúp UBND quản lý nhà nước về lao động. Ngoài ra, UBND các huyện, thị trấn nơi

có đặt các KCN cũng có trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động. Tuy nhiên, UBND Tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và UBND các huyện, thị trấn có đặt các KCN đã thực hiện uỷ quyền cho Ban quản lý các KCN Thái Nguyên nên luận án tập trung nghiên cứu các hoạt động quản lý nhà nước về lao động mà Ban quản lý các KCN Thái Nguyên thực hiện, bao gồm cả những nhiệm vụ được uỷ quyền.

** Phạm vi về không gian:* Luận án nghiên cứu quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn các KCN đặt tại tỉnh Thái Nguyên.

** Phạm vi về nội dung:* Quản lý nhà nước về lao động có phạm vi rất rộng và phức tạp. Tuy nhiên, luận án chỉ tập trung nghiên cứu những nội dung sau:

- Quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm;
- Quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể;
- Quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm;
- Quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

** Phạm vi về thời gian:* Nghiên cứu thực trạng được thực hiện cho giai đoạn 2015 - 2020. Các đề xuất được đưa ra cho giai đoạn 2022-2030.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Cơ sở lý luận

Việc nghiên cứu luận án dựa trên cơ sở lý thuyết quản lý, lý thuyết quản lý nhà nước, lý thuyết quản lý nhà nước về lao động và lý thuyết quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Ngoài ra, luận án còn dựa trên cơ sở lý thuyết về lao động, việc làm.

Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu khác nhau trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

Để phân tích thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, tác giả chủ yếu tổng kết hoạt động thực tiễn thông qua kinh nghiệm cá nhân dựa vào việc phân tích, tổng hợp và đánh giá các công trình

nguyên cứu, tài liệu, tư liệu đã có kết hợp với phân tích các số liệu thống kê, các báo cáo tổng kết thực tiễn của Bộ, Ngành Trung ương, UBND tỉnh, Ban quản lý các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, báo cáo của các cơ quan ban ngành thuộc tỉnh Thái Nguyên.

Song song với đó, tác giả còn thu thập thông tin sơ cấp thông qua việc phỏng vấn trực tiếp các đối tượng điều tra để nắm bắt tình hình thực tế triển khai các nội dung quản lý nhà nước về lao động.

Các phương pháp nghiên cứu cụ thể bao gồm:

** Phương pháp điều tra chọn mẫu:*

Điều tra chọn mẫu có nghĩa là không tiến hành điều tra hết toàn bộ các đơn vị của tổng thể, mà chỉ điều tra trên 1 số đơn vị nhằm để tiết kiệm thời gian, công sức và chi phí.

- Mục đích sử dụng phương pháp Điều tra chọn mẫu:

- + Thu thập, nắm bắt thông tin thực tế và lấy số liệu sơ cấp;
- + Tiết kiệm thời gian, chi phí thu thập thông tin sơ cấp.

- Căn cứ xác định quy mô mẫu:

Luận án chọn mẫu người lao động đang làm việc tại 5 KCN theo công thức Slovin (1960) để tham gia điều tra khảo sát. Bởi điều kiện áp dụng công thức này là biết được chính xác số lượng phần tử của tổng thể được thỏa mãn. Công thức cụ thể như sau:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

Trong đó: N: Tổng thể; n: Kích cỡ mẫu; Δ : Giới hạn sai số chọn mẫu

Với sai số $\Delta = 5\%$ và $N = 88556$ người lao động thì mẫu được chọn để điều tra sẽ là $n = 398$ người lao động. Tác giả tiến hành chọn mẫu thuận tiện.

Căn cứ vào tỷ lệ số lượng lao động tại các KCN cùng với các tiêu chí đã nêu trên, luận án phân bổ số lượng lao động tại 5 KCN tham gia điều tra và được chọn mẫu thuận tiện để phát phiếu. Tức là dựa trên sự thuận lợi hoặc

dựa trên tính dễ tiếp cận của đối tượng để thực hiện cuộc điều tra. Nếu người lao động được phỏng vấn không đồng ý trả lời thì sẽ được chuyển sang người lao động khác.

- Cách thức chọn mẫu:

Tác giả điều tra tại cả 5 KCN có lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên với số lượng phiếu theo tỷ lệ lao động tại các KCN.

Số mẫu điều tra tại các KCN

STT	Tên KCN	Tổng số lao động	Số mẫu điều tra
1	KCN Sông Công I	10.062	45
2	KCN Diêm Thụy	21.692	97
3	KCN Yên Bình	56.297	253
4	KCN Trung Thành (Nam Phổ Yên)	134	1
5	KCN Sông Công II	371	2
	Tổng số	88.556	398

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên và tính toán của NCS

- Thời điểm điều tra: Năm 2020

- Cách thức xử lý dữ liệu thu được từ điều tra:

Các nguồn thông tin sau khi được thu thập sẽ được phân tích, tổng hợp trên phần mềm Excel.

Sau khi thu nhận được bảng câu hỏi trả lời, tác giả tiến hành làm sạch thông tin, lọc bảng câu hỏi và những thông tin cần thiết trong bảng hỏi, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phần mềm Excel.

- Nội dung phiếu điều tra: Phiếu điều tra có các thông tin về tuổi, giới tính, nơi làm việc,... Tình hình việc làm hiện tại của lao động, thời gian làm việc, điều kiện làm việc, các chế độ được hưởng, những vấn đề còn đang thắc mắc, những vấn đề bức xúc, những quyền lợi chưa được đảm bảo, v.v.. Các thông tin khác có liên quan đến toàn bộ hoạt động lao động, đời sống, văn hóa, tinh thần và nhu cầu của người lao động... Những thông tin này được thể hiện bằng những câu hỏi cụ thể để họ hiểu và trả lời chính xác, đầy đủ.

- Cách thức tiến hành điều tra:

Sử dụng phương pháp phỏng vấn linh hoạt trực tiếp hoặc online với các đối tượng phỏng vấn, đàm thoại với họ thông qua một loạt các câu hỏi mở và phù hợp với tình hình thực tế, sử dụng linh hoạt và thành thạo các dạng câu hỏi khác nhau. Phỏng vấn số mẫu đã chọn, kiểm tra tính thực tiễn của các thông tin thông qua quan sát trực tiếp nhằm thu thập số liệu liên quan các yếu tố về việc làm, về đời sống vật chất, chế độ chính sách, văn hóa và tư tưởng, an toàn lao động, vệ sinh an toàn thực phẩm, v.v.

** Phương pháp phân tích*

Phương pháp phân tích là phân tích sâu một tập hợp dữ liệu đã thu thập được, sắp xếp các dữ liệu theo một hệ thống logic phù hợp với các tri thức khoa học đã có, từ đó phát hiện ra các vấn đề, ý tưởng và khái quát thành các luận điểm mới.

** Phương pháp tổng hợp*

Phương pháp tổng hợp dựa trên dữ liệu thứ cấp là phương pháp tập hợp dữ liệu thứ cấp đã thu thập được, sắp xếp các dữ liệu theo một hệ thống logic phù hợp với các tri thức khoa học đã có, từ đó phát hiện ra các vấn đề, ý tưởng và khái quát thành các luận điểm mới.

** Phương pháp so sánh*

Dùng phương pháp so sánh để xem xét xác định xu hướng mức biến động của các chỉ tiêu phân tích, phản ánh chân thực hiện tượng nghiên cứu, phân tích tài liệu khoa học, khách quan, phản ánh đúng nội dung quản lý nhà nước về lao động, kết hợp với so sánh theo thời gian, theo ngành nghề, theo độ tuổi lao động, theo cơ cấu lao động...

5. Những đóng góp mới về khoa học và thực tiễn của luận án

Đóng góp mới về khoa học:

Luận án góp phần làm rõ, phong phú thêm lý thuyết về quản lý nhà nước đối với lao động tại các KCN. Xây dựng được khái niệm quản lý nhà

nước về lao động tại các KCN, xây dựng hệ thống tiêu chí và khung phân tích quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Khác với các cách tiếp cận nghiên cứu trước ở góc độ lao động, thị trường lao động, cho thuê, tranh chấp lao động thì đề tài luận án tiếp cận trực tiếp vào những vấn đề mà người lao động tại các KCN đang gặp phải đó là giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý, hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động nhằm tạo cho người lao động có những điều kiện tốt nhất để yên tâm sản xuất.

Về phương pháp nghiên cứu, tác giả sử dụng tổng hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh để làm nổi bật những vấn đề thực tế đang xảy ra trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Không chỉ có vậy, luận án còn hệ thống các vấn đề lý thuyết quản lý nhà nước liên quan trực tiếp đến người lao động tại các KCN.

Đóng góp mới về thực tiễn

Kết quả khảo sát của luận án cho thấy công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN Thái Nguyên cần được hoàn thiện thêm.

Nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các KCN được xây dựng trong luận án sẽ cung cấp thêm cơ sở để cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh và địa phương cũng như các ban ngành liên quan đối chiếu với việc thực hiện nhiệm vụ trên thực tế, kết hợp với việc tham khảo nhóm các giải pháp mà luận án đề xuất để hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng để các địa phương có KCN tương tự như Thái Nguyên tham khảo trong công tác quản lý của mình.

Luận án phân tích, đánh giá thực tế quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên. Từ đó đề xuất ra giải pháp để hoàn thiện công tác này. Bằng cách tiếp cận mới, với sự kết hợp các phương pháp nghiên cứu và hệ thống lại hệ thống lý thuyết, luận án đưa ra những đề xuất mới về giải pháp trong quản lý nhà nước về lao động như chú trọng công tác lập kế hoạch tổng

thể tổ chức thực hiện pháp luật, phối hợp giữa các đối tượng tổ chức thực hiện pháp luật về lao động, tạo môi trường thuận lợi và tăng biên chế thanh tra Sở Lao động - Thương binh và xã hội, thúc đẩy cơ chế ba bên,...

Luận án có thể được sử dụng để tham khảo trong nghiên cứu khoa học, giảng dạy ở bậc đại học, sau đại học chuyên ngành quản lý kinh tế và một số chuyên ngành gần khác như kinh tế phát triển, quản lý công, v.v.

Luận án cũng là tài liệu tham khảo cho cán bộ quản lý doanh nghiệp, người lao động và công đoàn vận dụng trong triển khai quản lý, kiểm soát hoạt động của mình.

Luận án cung cấp luận cứ khoa học, thực tiễn để tham khảo phục vụ nghiên cứu sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục các công trình đã công bố của tác giả liên quan đến đề tài luận án, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, nội dung chính của luận án được kết cấu thành 4 chương, 13 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tể công nghiệp hóa, hiện đại hóa vấn đề quản lý nhà nước về lao động thu hút sự quan tâm không chỉ của các nhà quản lý mà còn của các nhà nghiên cứu, đã có rất nhiều công trình khoa học, các hội thảo, luận án tiến sĩ,... đề cập đến vấn đề này dưới các góc độ, phạm vi khác nhau trên thế giới và ở Việt Nam. Nhìn tổng thể, các công trình đó có thể phân thành các nhóm nghiên cứu sau:

1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ LAO ĐỘNG

Lao động ra đời và phát triển cùng với sự xuất hiện của con người. Cho tới nay, lao động đã có quá trình phát triển lâu dài và mạnh mẽ. Vì thế, vấn đề này thu hút sự quan tâm nghiên cứu của các tác giả trên thế giới cũng như ở Việt Nam.

Các nghiên cứu trước đã khái quát về tình hình lao động, giải quyết việc làm và nguồn nhân lực Việt Nam, giai đoạn 1986-2000. Theo đó cho thấy, bắt đầu sự nghiệp đổi mới, Việt Nam có một ưu thế lớn là có nguồn nhân lực dồi dào, khả năng mở rộng việc làm trong quá trình đổi mới, phát triển kinh tế thị trường rất lớn, song do chất lượng nguồn nhân lực thấp, đa số là lao động chưa được đào tạo nghề nên mức độ đáp ứng yêu cầu phát triển rất hạn chế. Trong đó có thể kể đến là cuốn sách “Labor, employment and human resources in Vietnam after 15 years of reform” (Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam sau 15 năm đổi mới) của tác giả Nowel Heraff - Yean Yves Martin (2001) [41].

Các nghiên cứu trên cũng đã chỉ ra những hạn chế của nguồn nhân lực và tác động của nó đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội và công tác giải quyết việc làm ở nước ta giai đoạn 1986-2000. Từ đó đã cung cấp cho người

đọc cái nhìn tương đối khách quan và khoa học về lao động, nguồn nhân lực và việc làm ở Việt Nam trong giai đoạn đầu của quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế bao cấp sang nền kinh tế mới - mô hình kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa.

Không chỉ nghiên cứu khái quát về tình hình lao động, giải quyết việc làm và nguồn nhân lực Việt Nam, giai đoạn 1986-2000, đã có những nghiên cứu bàn về hiệu quả thương mại và thị trường lao động, sự tăng trưởng của thương mại thế giới, sự hội nhập thương mại và tính cơ hội của thị trường lao động, tự do hoá thương mại, phân bổ lại lao động từ nền công nghiệp nhập khẩu tới xuất khẩu ở các nước đang phát triển. Tiêu biểu có thể kể đến là công trình “International trade and labour market performance: Major findings and open questions” (Vai trò thương mại quốc tế và thị trường lao động: Những phát hiện chính và các vấn đề mở) của tác giả Urrini, Alessandro New York, Geneva: United Nations, 2002) [96].

Không chỉ dừng lại ở nghiên cứu khái quát về lao động, việc làm, thị trường lao động, nghiên cứu của các tác giả trước cũng đã sơ lược về yêu cầu của Tổ chức Lao động thế giới về các chính sách lao động tích cực. Lịch sử các chính sách thị trường lao động tích cực (ALMPs); Giới thiệu, định nghĩa và chức năng của ALMPs; những đóng góp của các chính sách này ở các nước phát triển, đang phát triển và các nước trong thời kỳ chuyển giao... Tiêu biểu có thể kể đến là công trình “Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization” (Những chính sách thị trường lao động tích cực trên thế giới: đương đầu với hậu quả của toàn cầu hoá) của tác giả Auer, Peter Geneva: ILO (Tổ chức Lao động thế giới), 2005 [88].

Đi sâu hơn nữa, liên quan tới vấn đề bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đã có những nghiên cứu chỉ ra rằng người sử dụng lao động và thậm chí liên quan tới lãnh đạo đất nước cũng phần nào đó có trách nhiệm khi đã để xảy

ra tình trạng xâm phạm quyền lợi của người lao động. Các tác giả đã nghiên cứu lĩnh vực quan hệ lao động và coi quyền lợi của người lao động là chìa khóa để đánh giá đúng việc thực hiện Luật quan hệ lao động của Mỹ. Nhờ có những nghiên cứu này đã tạo ra cơ hội và triển vọng để đưa quyền của người lao động cùng với quyền con người ở Mỹ được bảo vệ chính đáng. Điển hình là nghiên cứu “Workers rights as human’s rights” (Quyền của người lao động với tư cách là quyền của con người) của James A. Gross (Mỹ).

Ngoài ra cũng có những nghiên cứu về thị trường lao động trẻ Việt Nam ở Canada. Tìm hiểu các đặc điểm của thị trường lao động trẻ Việt Nam thế hệ thứ hai làm việc trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ có thu nhập thấp và sống ở Toronto. Xem xét vấn đề đạo đức, giới, chủng tộc và vị trí của họ trong thị trường lao động. Tiêu biểu là công trình luận án tiến sĩ của tác giả Rootham, Esther Maddy “Racialized youth, identity and the labour market: The Vietnamese second generation” (Chủng tộc, đặc điểm lao động trẻ và thị trường lao động: Thế hệ thứ hai của Việt Nam) Ontario, 2007 [94].

Gần đây đã cũng có những công trình nghiên cứu về xu hướng xã hội việc làm trên thế giới hướng tới một cách tiếp cận đa sắc thái và toàn diện hơn, tạo điều kiện cho những cách tiếp cận mới có thể có trong việc hướng tới một tương lai tươi sáng hơn. Mặc dù thị trường lao động thách thức liên quan đến chất lượng công việc, thất nghiệp và bất bình đẳng giới là phổ quát, đặc tính và mức độ ưu tiên cụ thể của chúng khác nhau tùy thuộc vào khu vực và mức độ phát triển của quốc gia. Ở các nước thu nhập thấp, có quá nhiều bất cập đối với người lao động và việc làm thậm chí không cho phép mọi người thoát nghèo. Trong khi đó tỷ lệ nghèo đói thường giảm đi khi kinh tế phát triển. Những thành tựu thị trường lao động khác như hình thức tiếp cận hệ thống an sinh xã hội, bảo đảm công việc, thương lượng tập thể, việc tuân thủ các tiêu chuẩn và quyền lao động tại nơi làm việc vẫn còn khó nắm bắt ở mức độ khác nhau đối với nhiều quốc gia. Do đó, đảm bảo những lợi ích này là

một thách thức lớn mà các nhà hoạch định chính sách phải đối mặt. Hơn nữa, một số mô hình kinh doanh mới thường được thực hiện thông qua công nghệ đổi mới, đe dọa làm suy yếu những thành tựu hiện có trong lĩnh vực này. Tỷ lệ thất nghiệp đã giảm đáng kể ở các nước thu nhập cao trong vài năm qua. Tuy nhiên, tỷ lệ này lại tăng hoặc đang ở quá trình tăng lên ở một số quốc gia có thu nhập trung bình cao trong bối cảnh suy thoái kinh tế, khiến một phần lớn lực lượng lao động có nguy cơ đói nghèo tăng cao. Cuối cùng, mặc dù giới tính bất bình đẳng trong thị trường lao động cũng là một hiện tượng toàn cầu, điều đáng chú ý là khoảng cách giới là rộng nhất ở các tiểu bang Ả Rập, Bắc Phi và Nam Á. Tiêu biểu cho những nghiên cứu này có thể kể đến là Công trình “World employment social outlook trends 2019” (Xu hướng xã hội việc làm trên thế giới 2019) do Tổ chức Lao động thế giới ILO nghiên cứu và xuất bản đã đưa ra những phân tích rất kỹ lưỡng về tình hình việc làm và lao động năm 2019 [92].

Không chỉ các nhà nghiên cứu trên thế giới quan tâm tới nghiên cứu về lao động, mà các nhà nghiên cứu của Việt Nam cũng rất quan tâm tới vấn đề này. Có rất đa dạng các công trình nghiên cứu có thể kể đến như sau:

Các công trình nghiên cứu tiêu biểu về lao động dưới dạng cuốn sách:

Trước hết là các công trình nghiên cứu về luật lao động. Trong những nghiên cứu của mình, các tác giả trong nước đã giới thiệu những nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002. Trên cơ sở phân tích các nội dung đã được sửa đổi, bổ sung, cuốn sách cung cấp những kiến thức về các quy định của Bộ luật làm cơ sở cho việc áp dụng sau này. Thông qua phân tích, các tác giả đã tìm hiểu và giới thiệu toàn diện các quy định của Bộ luật lao động. Tiêu biểu cho các nghiên cứu này có cuốn sách "Tìm hiểu Bộ luật Lao động Việt Nam" (2002) của Phạm Công Bảy, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội [10].

Không chỉ nghiên cứu những nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, các tác giả trong nước cũng nghiên cứu sâu về hợp

đồng lao động. Trong đó, các nghiên cứu trước đã chỉ ra rằng một đặc điểm quan trọng của hợp đồng lao động là yếu tố quản lý lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động. Các tác giả đã phân tích, đánh giá những thiếu sót của một số quy định về quyền chuyển công tác đối với người lao động, quyền thỏa thuận và quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Ví dụ: Làm rõ việc xác định quyền quản lý lao động trong thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động. Trách nhiệm sắp xếp, bố trí việc làm cho người lao động đối với các trường hợp doanh nghiệp thực hiện chia tách, sáp nhập, hợp nhất hoặc trong các trường hợp chuyển quyền sở hữu cũng như quyền quản lý tài sản. Tiêu biểu cho các nghiên cứu trên là cuốn sách "Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam - Thực trạng và phát triển" (2003) của Nguyễn Hữu Chí, NXB Lao động - Xã hội [17].

Không dừng lại ở nghiên cứu hợp đồng lao động, các tác giả trước cũng nghiên cứu về cho thuê lại lao động. Thông qua việc tổng hợp các công trình nghiên cứu các chuyên gia Nhật Bản, Hàn Quốc, các nghiên cứu trước đã tạo ra bức tranh toàn cảnh về tình hình cho thuê lại lao động tại các địa phương tại hai quốc gia này. Các nghiên cứu cũng phản ánh tình hình cho thuê lại lao động thông qua tài liệu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, cũng như tại một số địa phương ở Việt Nam như Đà Nẵng, Bình Dương, Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ và Đồng Nai. Ngoài ra, các công trình nghiên cứu cũng tổng hợp các văn bản do Tổ chức Lao động quốc tế cung cấp trong quá trình biên soạn Bộ luật Lao động sửa đổi. Tiêu biểu cho những nghiên cứu trên là cuốn "Tài liệu nghiên cứu về cho thuê lại lao động" (2011) của Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội. Sản phẩm của nghiên cứu này là các tài liệu liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động. Từ đó có những nghiên cứu trong hoạch định và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Việt Nam đối với hoạt động cho thuê lại lao động. Kết quả nổi bật của công trình nghiên cứu này là Bộ luật

Lao động năm 2012 đã có những điều chỉnh quy định về hoạt động cho thuê lại lao động. Căn cứ vào đó, người sử dụng lao động có quyền thuê lại lao động của cơ quan, đơn vị khác hoặc cho cơ quan, đơn vị khác thuê lại lao động trong trường hợp có đầy đủ các điều kiện mà pháp luật quy định.

Một số luận án trong thời gian gần đây có nghiên cứu liên quan đến KCN, lao động, quản lý nhà nước về lao động:

Một số luận án đã khái quát các vấn đề lý luận về hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, các tác giả đã phân tích đầy đủ thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng hợp đồng lao động. Từ đó chỉ ra những bất cập trong các quy định của pháp luật lao động theo Bộ luật lao động 1994, sửa đổi, bổ sung năm 2002. Cùng với việc phân tích thực tiễn áp dụng, các tác giả đã đề xuất nhiều giải pháp quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam và cả những giải pháp hoàn thiện luật hợp đồng lao động. Tiêu biểu cho các nghiên cứu trên là luận án "Hợp đồng lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam" (2002) của Nguyễn Hữu Chí [12]. Với những kết quả nghiên cứu này, có một số vấn đề liên quan đến luận án, đó là quyền tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Ngoài ra, còn có các nội dung chuyên sâu về quyền ký kết hợp đồng lao động, thay đổi hợp đồng lao động và quyền chuyển người lao động làm công việc khác.

Cũng liên quan tới nội dung quản lý nhà nước về lao động là việc ban hành nội quy lao động và kỷ luật lao động, các công trình nghiên cứu của các luận án thời gian gần đây cũng phân tích chuyên sâu vấn đề kỷ luật lao động. Bằng việc hệ thống hoá những vấn đề lý luận về địa vị pháp lý của kỷ luật lao động, kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 1994 và được sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007, các công trình nghiên cứu đã có phân tích toàn diện về thực trạng thực thi pháp luật về lao động tại Việt Nam. Các tác giả đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật của Việt Nam về kỷ luật lao động. Điển hình cho những nghiên cứu này là luận án "Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam - thực trạng và phương hướng hoàn thiện" -

Luận án tiến sĩ Luật học (2007) của Trần Thị Thúy Lâm, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội [34].

Không chỉ nghiên cứu các vấn đề liên quan tới kỷ luật lao động, một số luận án gần đây cũng nghiên cứu tới vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động. Các công trình nghiên cứu trước đã khái quát hoá các vấn đề lý thuyết, đồng thời soi lý thuyết vào thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động, nghiên cứu cụ thể về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Từ đó các tác giả đã chỉ ra tính hợp lý, hợp pháp của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người sử dụng lao động. Mặc dù kết quả nghiên cứu có nhiều điểm mới, nhưng do chỉ nghiên cứu khái quát về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên chưa có nhiều nội dung nghiên cứu khái quát đối với vấn đề quản lý nhà nước về lao động. Tiêu biểu cho các nghiên cứu trên là luận án "Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn" (2013) của Nguyễn Thị Hoa Tâm [50].

Không chỉ dừng lại nghiên cứu pháp luật về lao động trong nước, các tác giả trước đã nghiên cứu, phân tích và so sánh pháp luật về lao động trong thực hiện thoả ước lao động tập thể giữa hai quốc gia là Việt Nam và Thụy Điển. Các nghiên cứu trước đã đề cập tới nhiều khía cạnh của pháp luật lao động nhưng trong đó tập trung nghiên cứu các vấn đề về thoả ước lao động tập thể. Thông qua việc hệ thống hoá các lý thuyết, phân tích thực trạng tại hai quốc gia, các tác giả đã chỉ ra vai trò của thoả ước lao động tập thể đối với người sử dụng lao động trong quá trình thực thi pháp luật lao động. Tiêu biểu cho các nghiên cứu này có thể kể đến là luận án "Thỏa ước lao động tập thể - Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật lao động Việt Nam và Thụy Điển" (2011) của Hoàng Thị Minh [37].

Ngoài các nghiên cứu dưới dạng cuốn sách, luận án còn có nhiều báo cáo chuyên đề cũng có những phân tích chuyên sâu về vấn đề lao động.

Trên cơ sở phân tích các mặt số lượng và chất lượng lao động gắn với thu nhập trong từng loại hình doanh nghiệp, một số báo cáo đã phân tích

khái quát được tình hình lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Tiêu biểu là báo cáo chuyên đề *“Thực trạng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên năm 2008”* do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (SLĐTB&XH) tỉnh Thái Nguyên xây dựng [45].

Ngoài ra, các báo cáo cũng phân tích rõ tình hình mất cân đối về cơ cấu trình độ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện nay. Kỹ năng tay nghề lao động còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Do đó thu nhập của người lao động còn thấp và không ổn định, nhất là lao động làm việc ở các doanh nghiệp dân doanh. Nhìn chung, tỷ trọng lao động nữ giới làm việc so với nam giới ở các doanh nghiệp còn hạn chế, tỷ lệ đóng BHXH cho người lao động theo quy định còn thấp, không đảm bảo được quyền lợi mà người lao động xứng đáng được hưởng.

Ngoài các báo cáo chung về thực trạng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, còn có các báo cáo chi tiết về thực trạng lao động, giải quyết việc làm, tình hình đói nghèo của tỉnh giai đoạn 2006-2009, đồng thời đưa ra mục tiêu, phương hướng và giải pháp phát triển lao động, việc làm đến năm 2015. Tiêu biểu là báo cáo chuyên đề *“Tình hình lao động, việc làm, mức sống dân cư tỉnh Thái Nguyên. Mục tiêu và giải pháp đến năm 2015”* [47]. Cụ thể:

Về thực trạng tình hình lao động, việc làm của tỉnh: Báo cáo đã phản ánh được quy mô và chất lượng cung lao động. Hơn nữa, báo cáo cũng có chỉ ra được các đặc điểm văn hoá, tâm lý, xã hội, lối sống, phong tục, tập quán nói chung của người dân tỉnh Thái Nguyên. Trong các phân tích, báo cáo đã làm rõ thực trạng lao động theo cơ cấu nhóm ngành, phản ánh cầu về lao động. Tổng hợp được kết quả thực hiện các chương trình giải quyết việc làm. Thông qua đó có đánh giá những kết quả đã đạt được, đồng thời chỉ ra những hạn chế và phân tích nguyên nhân của những hạn chế được nêu.

Không chỉ phản ánh thực trạng lao động của tỉnh, còn có các nghiên cứu về xu hướng phát triển của lao động việc làm tại Thái Nguyên trong bối

cạnh hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ và sự hình thành nền kinh tế tri thức. Tiêu biểu là báo cáo chuyên đề “*Mục tiêu phát triển lao động, việc làm đến năm 2015*” cũng do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên xây dựng [44].

Về phương hướng, giải pháp phát triển lao động và việc làm đến năm 2015, báo cáo đã nêu ra 7 phương hướng chủ yếu: Một là, nâng cao dân trí, tạo điều kiện và tiền đề cơ bản để có trình độ học vấn nâng cao chất lượng cuộc sống. Hai là, đào tạo nghề, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc cho người lao động. Ba là, nâng cao thể lực và điều kiện của người lao động. Bốn là, tạo việc làm và tăng năng suất lao động. Năm là, chú trọng đào tạo chuyên gia quản lý và lao động chất lượng cao. Sáu là, tìm kiếm, bổ sung các nguồn lực hỗ trợ cho công tác giải quyết việc làm. Bảy là, tập trung chỉ đạo thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Căn cứ vào đó, báo cáo đưa ra hai nhóm giải pháp phát triển lao động và giải quyết việc làm đến năm 2015, cụ thể là: Nhóm giải pháp thực hiện chương trình giảm nghèo và nhóm giải pháp nâng cao đời sống nhân dân.

1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Liên quan đến nghiên cứu quản lý nhà nước về lao động, các tác giả trước cũng chỉ ra rằng: Mặc dù Tổ chức Lao động Quốc tế không có công ước hoặc không có điều lệ cụ thể nào liên quan đến quyền đình công, nhưng quyền đình công đã được đề cập đến trong nhiều điều lệ và công ước liên quan đến quyền con người hoặc quyền của người lao động. Ý kiến của đa số người lao động là họ muốn được bảo vệ đầy đủ về hành vi hiệp hội và quyền của công đoàn. Tiêu biểu cho các nghiên cứu liên quan tới đình công, có thể kể tới công trình nghiên cứu “ILO principles concerning the Right to Strike” (Các nguyên tắc của ILO liên quan đến Quyền đình công) năm 2002 của các chuyên gia Tổ chức Lao động quốc tế, Bernard Gernigon, Alberto Otero và Horacio Guido [90].

Cũng liên quan đến vấn đề đình công, những nghiên cứu trước đây đã chỉ ra đặc điểm điển hình của đình công và tranh chấp lao động ở Việt Nam là không thông qua thương lượng, tự phát. Cách thức xử lý đình công, tranh chấp lao động tại Việt Nam còn thiên về “mệnh lệnh hành chính”. Trong quá trình giải quyết gần như không có “thương lượng, đàm phán”, không thấy vai trò “đoàn liên ngành” của các cơ quan nhà nước quản lý hành chính về lao động tại địa phương, tác động của công đoàn cơ sở còn “mờ nhạt”, công đoàn cơ sở không đủ thể hiện được vai trò lãnh đạo, tổ chức đình công... Giải pháp tiêu biểu của tác giả là: phát huy sự hỗ trợ mạnh mẽ, trực tiếp của Nhà nước đối với quan hệ lao động, người lao động và doanh nghiệp. Đặc biệt là công đoàn cấp trên cơ sở phải có vai trò thường xuyên, liên tục hỗ trợ chính đối công đoàn cơ sở trong giải quyết tranh chấp và xây dựng quan hệ lao động. Tiêu biểu cho các nghiên cứu này là công trình của tác giả Chang - Hee Lee - một thành viên khác của Tổ chức Lao động quốc tế đã nghiên cứu trong giai đoạn từ năm 2006 đến năm 2008 về “Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam” [15]; “Từ quan hệ lao động mang đậm nét đình công tự phát đến quan hệ lao động hài hòa dựa trên thương lượng tập thể tại Việt Nam - Xác định các vấn đề và thử tìm kiếm những giải pháp khả thi” [13]; “Hướng tới một hệ thống quan hệ lao động lành mạnh ở Việt Nam” [14];...

Các nghiên cứu trước đã chỉ ra quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay thể hiện hệ thống pháp luật lao động ở Việt Nam được đánh giá là đã được cải tiến hơn nhiều so với trước đây. Mặc dù vậy, đặc điểm của quan hệ lao động ở Việt Nam là “thiếu tuân thủ pháp luật lao động”. Không chỉ có thế, các bên trong quan hệ lao động sử dụng không hiệu quả các công cụ như “đàm phán, thương lượng”. Một vấn đề đặc biệt trong quan hệ lao động ở Việt Nam là các cuộc đình công tự phát. Ngoài ra, dự án còn có một số đề xuất cụ thể về việc hoàn thiện pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Tiêu biểu cho các nghiên cứu liên quan đến vấn đề này là dự án “Thúc đẩy xây dựng khung khổ quan hệ lao

động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động” [91] của Tổ chức Lao động Quốc tế, trong đó đã tiến hành nghiên cứu và đưa ra nhiều đánh giá, nhận xét về thực trạng quan hệ lao động và quan hệ lao động.

Cũng liên quan đến quản lý nhà nước về lao động, rất cần có sự tham gia của các tổ chức đoàn thể. Trong đó, các nghiên cứu trước đã chỉ ra lý do tồn tại của Công đoàn bắt nguồn từ quan hệ lao động. Vì thế Công đoàn có một chức năng đặc biệt là điều hòa xã hội. Các nghiên cứu này đã chỉ ra trong quan hệ lao động ở giai đoạn đầu phát triển của nền kinh tế thị trường luôn xuất hiện tranh chấp, mâu thuẫn, xung đột về lợi ích giữa các bên. Những mâu thuẫn, xung đột này không những khó được giải quyết mà còn có chiều hướng đẩy cao lên. Để cải tổ thực trạng này, nếu chỉ có sự tác động của chính phủ thì không đủ mà phải có một tổ chức đứng ra đại diện cho người lao động tham gia giải quyết, đó chính là Công đoàn. Nhờ có Công đoàn mà các loại mâu thuẫn phức tạp được xử lý. Tiêu biểu cho các các nghiên cứu liên quan đề vấn đề này là công trình nghiên cứu về “Lý luận công đoàn trong thời kỳ chuyển sang kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa” của các tác giả Trung Quốc bao gồm Tôn Trung Phạm, An Miêu, Phùng Đồng Khánh và Trần Kỳ trong.

Ngoài ra, cũng đã có các dự án nghiên cứu bước đầu về vai trò của nhà nước, các tổ chức xã hội, thị trường lao động, tình hình lao động và quan hệ lao động, Đồng thời các nghiên cứu của dự án cũng có sự so sánh trong quản lý nhà nước về lao động giữa các nước: Việt Nam, Indonesia, Nhật Bản, Ấn Độ, Hàn Quốc, Pháp, Ý, Venezuela,... Tiêu biểu trong đó là dự án “Nâng cao vai trò của người lao động và tổ chức công đoàn ở Việt Nam” do Liên minh châu Âu phối hợp với Viện nghiên cứu châu Âu (Viện Khoa học xã hội Việt Nam) được triển khai từ năm 2009 đến năm 2011 [83].

Ngoài ra, không thể không nhắc đến các công trình nghiên cứu của nước ngoài liên quan đến nhiều khía cạnh của quản lý nhà nước về lao động như:

Các nghiên cứu trong quản lý nhà nước về lao động và tác động của các chính sách đối với việc tạo ra việc làm bền vững. Đây chính là mục tiêu xuyên suốt của nhà nước và người lao động. Tiêu biểu cho các nghiên cứu này là công trình “Tầm nhìn” của José Manuel Salazar-Xirinachs (Tổ chức Lao động Quốc tế) đã đề cập đến một vấn đề mà mục tiêu của mọi quốc gia, đó là “việc làm tử tế” [93].

Các nghiên cứu về việc người lao động phải được bảo vệ trước tác động của toàn cầu hóa, cạnh tranh gay gắt. Những nghiên cứu này đã chỉ ra cần phải có giải pháp khắc phục tình trạng doanh nghiệp giảm chi phí lao động bằng cách tăng sử dụng lao động phi chính thức ... Tiêu biểu cho các nghiên cứu này là công trình “Quan điểm và kinh nghiệm quốc gia về đạt được công việc bền vững” (Country Perspectives and Experiences on Achieving Decent Work) của tác giả Hwang Seonja (Hàn Quốc) [89], ông cho rằng cần có các biện pháp ngăn ngừa phân biệt đối xử và lạm dụng lao động.

Các nghiên cứu trước cũng chỉ ra góp phần giải quyết việc làm cũng là một phần trách nhiệm của Công đoàn. “Các công đoàn giờ đây phải quyết định đấu tranh để đạt được thỏa ước bảo vệ đoàn viên của mình, phải quan tâm cả đến lợi ích của những người thất nghiệp”. Từ đó, với sự hoạt động tích cực của công đoàn cũng góp phần tạo thuận lợi trong công tác quản lý nhà nước về lao động. Nếu chỉ có các giải pháp ở cấp quốc gia để giải quyết vấn đề việc làm thì chưa đủ mà bắt buộc phải thúc đẩy hợp tác quốc tế mới có thể thực hiện được. Tiêu biểu cho các nghiên cứu này có công trình “Cải cách kinh tế - xã hội và vai trò của tổ chức công đoàn” của tác giả Mirko Herberg (FES, Cộng hòa Liên bang Đức) [38].

Ngoài ra, còn có các nghiên cứu trong quản lý nhà nước về lao động nhưng tập trung vào vấn đề "lao động mềm". Tiêu biểu trong số đó là công trình nghiên cứu về lao động và việc làm của tác Phó Lâm (Trung Quốc) đã đưa ra giải pháp “Lao động mềm là bảo đảm cho việc sử dụng nguồn nhân lực

có hiệu quả”. Tác giả cho rằng chỉ có sử dụng “lao động mềm” mới đảm bảo được nguồn nhân lực [42].

Bên cạnh các công trình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài, cũng có nhiều công trình nghiên cứu của tác giả Việt Nam trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động và đã làm rõ được những nội dung cơ bản như:

Thứ nhất, vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động.

Một số công trình nghiên cứu của các luận án trước đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về từng nội dung cụ thể của quản lý nhà nước và quản lý nhà nước về lao động. Từ đó các tác giả đã đưa ra các nhóm giải pháp để hoàn thiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực du lịch tại Việt Nam. Tiêu biểu cho nội dung này có thể kể đến Luận án tiến sĩ kinh tế “*Hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động trong kinh doanh du lịch ở Việt Nam*” (2002) của Hoàng Văn Hoan [25].

Thứ hai, quản lý nhà nước về lao động trên các vấn đề về an toàn, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Thứ ba, quản lý nhà nước đối với người nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú và hoạt động. Có các công trình nghiên cứu tiêu biểu như sau: "Tăng cường quản lý nhà nước về an ninh trật tự đối với lao động nước ngoài", Tạp chí Quản lý nhà nước 2009 [24]; "Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài", Lê Hồng Huyền [33].

Thứ tư, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động. Có các công trình nghiên cứu tiêu biểu như: "Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động Việt Nam" [31]; Tiêu biểu cho nghiên cứu về vấn đề này có thể kể đến luận án tiến sĩ luật học “Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam” (2008) của Nguyễn Xuân Thu [58]; đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội “Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công” (2008) [11]... Các công trình nghiên cứu kể trên đã chỉ ra thương lượng, đối thoại, cơ chế hai bên và cơ chế ba bên là những cơ

chế hết sức quan trọng để điều tiết quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường nhưng vai trò của nó hiện nay còn khá “mờ nhạt” tại Việt Nam.

Đáng chú ý hơn cả, không thể không kể đến các công trình nghiên cứu khoa học công phu với nhiều nội dung chuyên sâu phục vụ công tác xây dựng các văn kiện của Đảng liên quan đến các nội dung quản lý nhà nước về lao động trong thời gian gần đây.

Đề tài khoa học cấp nhà nước (KX.04.15/06-10) “*Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*” của Chương trình KHCN trọng điểm cấp Nhà nước [79]. Nội dung nghiên cứu của đề tài phục vụ cho công tác sửa đổi và phát triển Cương lĩnh năm 1991 cũng như các dự thảo Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam năm 2011. Nhóm tác giả đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Đề tài cũng tổng hợp các chủ trương, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam và pháp luật của Nhà nước liên quan đến các vấn đề về giai cấp công nhân. Thông qua tổng hợp lý thuyết, phân tích thực tiễn, nhóm tác giả đã đưa ra các giải pháp toàn diện về kinh tế, chính trị và pháp luật nhằm góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong một, hai thập niên tới.

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước (KX.01/06-10) “*Những vấn đề cơ bản của phát triển kinh tế Việt Nam đến năm 2020*” [36] đã hệ thống lại quá trình lịch sử hình thành, phát triển và đồng bộ của hệ thống thể chế kinh tế thị trường tại Việt Nam. Đề tài đã tổng hợp các mô hình và chính sách phát triển thị trường qua các thời kỳ. Từ đó xác định xu hướng thay đổi vai trò, chức năng của các thành phần kinh tế trong tiến trình thực hiện mục tiêu tăng trưởng và phát triển bền vững. Đặt trọng bối cảnh hội nhập quốc tế, đề tài cũng chỉ rõ vai trò và chức năng của nhà nước trong nền kinh tế thị trường.

Các nghiên cứu trên đã phân tích và chứng minh tính tất yếu khách quan quyền của Nhà nước trong quản lý lao động. Từ đó hình thành nên cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn, xác định nội dung và phương pháp quản lý nhà nước

về lao động. Trên cơ sở đó, các nghiên cứu cũng phân tích những thành tựu và hạn chế chủ yếu của công tác quản lý nhà nước về lao động và đưa ra các giải pháp để hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về lao động. Bên cạnh những kết quả đạt được, các nghiên cứu kể trên vẫn chưa đi sâu nghiên cứu để đề xuất các giải pháp toàn diện, cụ thể mà Nhà nước cần thực hiện. Đó là việc ban hành, triển khai thực hiện chính sách, pháp luật cũng như các lưu ý trong quá trình kiểm tra, giám sát. Đối với công tác quản lý nhà nước, việc giám sát và xử lý vi phạm, hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp... là hết sức quan trọng nhưng cũng chưa được các nghiên cứu này nhấn mạnh ý nghĩa, vai trò của chúng. Các nghiên cứu mới chỉ đề xuất một số giải pháp mang tính khái quát, định hướng. Nhiều giải pháp còn chung chung và có lúc còn mang tính “chính trị” nên chưa thực sự rõ ràng.

Nghiên cứu "*Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam*" (2011) [61] trong luận án của nghiên cứu sinh Vũ Minh Tiến đã khái quát được vai trò và nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các doanh nghiệp. Trên cơ sở hệ thống lý thuyết và phân tích thực tế tại Việt nam, tác giả cũng đã đề xuất một số giải pháp kiện toàn tổ chức, bộ máy; sửa đổi hệ thống pháp luật; tăng cường hỗ trợ trực tiếp đối với người lao động cũng như doanh nghiệp. Luận án cũng gợi ý sử dụng đa dạng các cách thức quản lý và vận hành thực sự “cơ chế ba bên”. Mặc dù vậy, công trình này lại nghiên cứu quản lý nhà nước về lao động dưới góc độ luật học trong khi năm 2012 Nhà nước lại ban hành Bộ luật Lao động mới nên các nội dung và kết quả nghiên cứu của đề tài luận án nhanh chóng bị lạc hậu.

Các nội dung quản lý nhà nước xoay quanh người lao động cũng được nghiên cứu như: Quản lý nhà nước về lao động; "Quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp khai thác đá xây dựng ở Việt Nam", Luận án tiến sĩ [53]; Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam [31].

1.3. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

Liên quan tới nghiên cứu quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, các nhà nghiên cứu trước đã khẳng định các KCN chính là chìa khoá cho phát triển kinh tế ở nhiều nước trên thế giới. Tuy nhiên, người lao động nhập cư là lực lượng lao động chính trong các KCN phải đối mặt với một số tình huống dễ bị tổn thương liên quan đến môi trường làm việc. Tiêu biểu có công trình nghiên cứu "Migrant Workers for the Development of Industrial Zones in Bac Ninh Province, Vietnam" (Lao động nhập cư để phát triển các KCN tại tỉnh Bắc Ninh, Việt Nam) đăng trên Tạp chí Khoa học xã hội Châu Á; Tập 14, số 12; 2018 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 được xuất bản bởi Trung tâm Khoa học và Giáo dục Canada, nhóm tác giả Ngô Trung Thành, Philippe Lebailly và Nguyễn Thị Diễm [95]. Trên cơ sở khảo sát 190 lao động nhập cư tại hai KCN ở Bắc Ninh, nghiên cứu này cho thấy tính bền vững về lao động đang chịu nhiều áp lực bởi sự phát triển lỏng lẻo của các KCN truyền thống. Mục tiêu phát triển bền vững các KCN ở Bắc Ninh đang bị đe dọa bởi sự lỏng lẻo mà KCN cũ đã bộc lộ vào những năm 1990 khi các khu này ưu tiên nhiều hơn cho lao động trẻ và nữ với thời gian làm việc dày đặc, như một nghiên cứu của Madani (1999). Những người thường là lao động tay nghề thấp và tạo ra lợi thế cho phát triển KCN không còn được duy trì như ở Honduras, quốc gia tiên phong sử dụng các KCN làm đòn bẩy cho phát triển kinh tế (Farole & Akinci 2011). Nghiên cứu này cho thấy lao động nhập cư tại các KCN ở Bắc Ninh phải đánh đổi giữa việc chấp nhận cuộc sống khó khăn và tích lũy vốn cũng như kinh nghiệm để có một cuộc sống tốt đẹp hơn sau này. Hầu hết người lao động nhập cư phải chịu đựng môi trường làm việc vì lịch trình làm việc nhiều giờ và công việc bắt buộc trong khi họ đang cư trú ở những nơi có yêu cầu tối thiểu về cuộc sống của họ. Di cư đến các KCN với hy vọng thay đổi cách sống tốt hơn khác với ở nông thôn quê hương, tuy nhiên, lao động nhập cư đã không được hưởng ngay cả một dịch vụ xã hội cơ bản, ngoại trừ

việc tiếp cận với các công ty. Bên cạnh đó, việc di cư của lao động nhập cư ở các KCN tại Bắc Ninh dường như có tính chất vòng tròn. Các khu vực này hoạt động như một nơi để lao động trẻ nông thôn gia nhập vào thị trường lao động phi nông nghiệp hơn là cung cấp cho họ việc làm lâu dài. Thực tế là hầu hết lao động nhập cư có xu hướng trở về nơi xuất xứ của họ hoặc rời khỏi khu vực này sau vài năm làm việc.

Ngoài các tác giả nước ngoài thì các tác giả trong nước cũng có nhiều công trình tiêu biểu như:

Trong số những công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước về lao động tại các KCN trong nước, có công trình nghiên cứu ảnh hưởng của việc phát triển các KCN tới sinh kế người dân trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên như công trình của tác giả Lê Thị Yến "*Tác động của đầu tư phát triển KCN đến sinh kế người dân tại tỉnh Thái Nguyên*" năm 2017 [87]. Theo tác giả, việc phát triển các KCN đã có những tác động tích cực và tiêu cực đến sinh kế người dân tại đây. Đầu tư phát triển KCN đã góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương, thay đổi chiến lược sinh kế thay vì sản xuất thuần nông nghiệp, tập trung vào trồng trọt và chăn nuôi thì nay họ chuyển sang kinh doanh dịch vụ hoặc làm việc tại các KCN. Hệ thống cơ sở hạ tầng được phát triển, đầu tư và nâng cấp với chất lượng tốt. Hệ thống chăm sóc sức khỏe và giáo dục cũng được quan tâm phát triển và mở rộng, đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng do một số lượng lớn lao động đến làm việc và sinh sống tại đây. Và hơn hết, những tác động đó đã góp phần nâng cao thu nhập và đời sống của người dân được cải thiện. Tuy nhiên, bên cạnh những tác động tích cực, đầu tư phát triển KCN cũng tạo ra không ít ảnh hưởng tiêu cực như: sự manh mún về sinh kế, một số người dân không kịp hoặc không thích nghi được với hoàn cảnh mới để thay đổi chiến lược sinh kế. Một số lượng không nhỏ người dân trong khu vực này là lao động chưa qua đào tạo, có khả năng chuyển đổi nghề nghiệp rất thấp, có nguy cơ trở thành người thất nghiệp. Sức ép về giáo dục và hệ thống chăm sóc sức khỏe cũng rất lớn. Đó là chưa kể đến việc phát triển mạnh các

KCN với hệ thống xử lý chất thải chưa được đầu tư ảnh hưởng tiêu cực tới sức khỏe người dân.

1.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN

1.4.1. Những vấn đề đã được nghiên cứu làm sáng tỏ

Quá trình tổng hợp các tài liệu nghiên cứu cho thấy đến nay vẫn chưa có một đề tài, công trình khoa học tổng thể, có hệ thống nghiên cứu trực tiếp quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Hơn nữa, dưới góc độ quản lý kinh tế, đề tài luận án mà nghiên cứu sinh lựa chọn là mới, không trùng về tên gọi và nội dung so với các công trình khoa học đã công bố, đặc biệt chưa có công trình nghiên cứu cụ thể nào về vấn đề này tại tỉnh Thái Nguyên. Mặc dù vậy, các công trình nghiên cứu nêu trên đã góp phần làm sáng tỏ nhiều nội dung lý luận và thực tiễn quản lý nhà nước về lao động, cụ thể như sau:

Thứ nhất, các công trình nêu trên đã làm sáng tỏ những nét khái quát về lao động Việt Nam: Việt Nam có một ưu thế lớn là có nguồn nhân lực dồi dào, khả năng mở rộng việc làm trong quá trình đổi mới, phát triển kinh tế thị trường rất lớn, song do chất lượng nguồn nhân lực thấp, đa số là lao động chưa qua đào tạo nghề nên khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển rất hạn chế. Đồng thời, các nghiên cứu này cũng chỉ ra những hạn chế của nguồn nhân lực và ảnh hưởng của nó đến sự phát triển kinh tế - xã hội và vấn đề giải quyết việc làm ở nước ta giai đoạn 1986 - 2000.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu trước đây cũng đã bàn về hiệu quả thương mại và thị trường lao động, sự tăng trưởng của thương mại thế giới, sự hội nhập thương mại và tính cơ hội của thị trường lao động, tự do hoá thương mại, phân bố lại lao động từ nền công nghiệp nhập khẩu tới xuất khẩu ở các nước đang phát triển.

Thứ ba, các nghiên cứu trước cũng đã đề cập sơ lược những yêu cầu của Tổ chức Lao động quốc tế về các chính sách lao động tích cực. Nghiên cứu lĩnh vực quan hệ lao động, xem quyền của người lao động, đặc điểm lao

động trẻ và thị trường lao động, đồng thời cũng phân tích rất kỹ lưỡng về tình hình việc làm và lao động năm 2019 trên thế giới. Đó là tỷ lệ thất nghiệp đã giảm đáng kể ở các nước thu nhập cao trong vài năm qua. Tuy nhiên, tỷ lệ này lại tăng hoặc đang ở quá trình tăng lên ở một số quốc gia có thu nhập trung bình cao trong bối cảnh suy thoái kinh tế, khiến một phần lớn lực lượng lao động có nguy cơ đối nghèo tăng cao.

Thứ tư, các nghiên cứu nêu trên cũng chỉ ra những đặc điểm tiêu biểu trong tranh chấp lao động và việc đình công ở Việt Nam, đó là tính tự phát, không thông qua thương lượng, đàm phán; việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công ở Việt Nam nặng về “mệnh lệnh hành chính”, thiếu vắng “thương lượng, đàm phán”, sử dụng “đoàn công tác liên ngành” của cơ quan quản lý hành chính nhà nước về lao động tại địa phương, vai trò công đoàn cấp cơ sở “mờ nhạt”, không đủ năng lực lãnh đạo và tổ chức đình công... Hơn nữa, các nghiên cứu cũng chỉ ra người lao động nhập cư là lực lượng lao động chính tại các KCN phải đối mặt với một số tình huống dễ bị tổn thương liên quan đến môi trường làm việc.

Thứ năm, những nghiên cứu trước đã cung cấp các tài liệu liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động nhằm hoạch định và thực thi chính sách, pháp luật về hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam. Đồng thời cũng đã đề cập đến các thuật ngữ hoặc nêu các quy định về lao động, hợp đồng lao động, tuyển dụng, chấm dứt hợp đồng lao động, các vấn đề liên quan đến thỏa ước lao động tập thể, lưu ý về nội quy lao động cũng như quá trình xử lý kỷ luật lao động,...

Cuối cùng, các nghiên cứu trước cũng đã luận giải một phần nội dung lý luận của quản lý nhà nước, quản lý nhà nước về lao động và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh du lịch, hoàn thiện quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp khai thác đá xây dựng, hoàn thiện pháp luật về xuất khẩu lao động, giải quyết tranh chấp lao động và cơ chế ba bên.

1.4.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Như vậy, còn một số vấn đề nghiên cứu cần tiếp tục luận giải và làm rõ hơn liên quan đến đề tài luận án, bao gồm:

Hệ thống văn bản quản lý nhà nước (từ trung ương đến địa phương) về lao động tại các KCN.

Tổ chức và hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Hỗ trợ của nhà nước đối với người lao động và doanh nghiệp tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Công tác tổ chức thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật về lao động tại các KCN.

Giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp, xung đột phát sinh tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

Các công tác quản lý hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, đảm bảo vệ sinh, an toàn cho người lao động.

1.4.3. Những vấn đề được lựa chọn nghiên cứu và khung phân tích

1.4.3.1. Những vấn đề được lựa chọn nghiên cứu

Trên cơ sở phân tích, tổng hợp, đánh giá có hệ thống thành tựu của các công trình nghiên cứu có liên quan và mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, đề tài luận án tiếp tục nghiên cứu các vấn đề liên quan tới quản lý nhà nước về lao động chưa được làm sáng tỏ, tập trung vào các nội dung sau:

Một là, quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm.

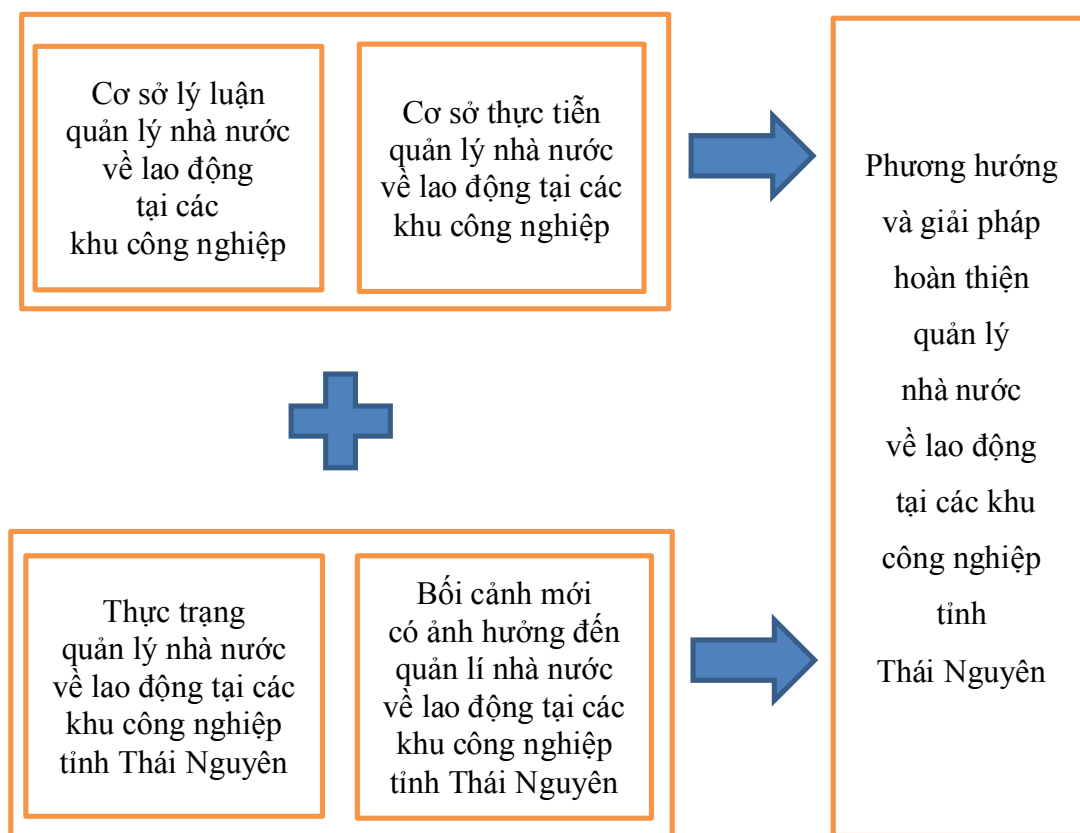
Hai là, quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Ba là, quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm.

Bốn là, quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

Nhằm là, đề xuất các nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

1.4.3.2. Khung phân tích



Chú giải: Dấu "+": Kết hợp

Dấu "➡": Đưa ra, đề xuất

Trên cơ sở nghiên cứu cơ sở lý luận quản lý nhà nước về lao động và cơ sở thực tiễn quản lý nhà nước về lao động tại các KCN kết hợp với việc phân tích thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, đặt trong bối cảnh mới có ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, Luận án đề xuất phương hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

2.1. KHÁI QUÁT QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

2.1.1. Những vấn đề chung về lao động tại các khu công nghiệp

** Khái niệm lao động tại các KCN*

Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục theo quy định của pháp luật.

Lao động tại các KCN là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động tại các KCN.

** Đặc điểm của lao động tại các KCN*

Số lượng: Lao động tại các KCN thường có số lượng đông. Nếu xảy ra điều gì đó với cá nhân này, doanh nghiệp này thì dễ lan sang cá nhân khác, doanh nghiệp khác trong KCN hoặc thậm chí lan rộng sang cả các KCN khác.

Lứa tuổi: Đa phần lao động tại các KCN đều có lứa tuổi rất trẻ, chỉ khoảng từ 18 đến 35 tuổi. Đây là lứa tuổi rất khỏe về thể chất và cũng dễ dàng học hỏi những kiến thức mới. Tuy nhiên, cũng là lứa tuổi dễ thay đổi nghề nghiệp.

Vùng miền: Đa phần lao động tại các KCN đến từ chính địa phương đặt KCN và một số địa phương lân cận có đặc điểm kinh tế, xã hội tương đồng.

Giới tính: Lao động tại các KCN thường có rất nhiều nữ nên cũng mang nhiều nét đặc thù riêng, đó là gắn với thiên chức làm vợ, làm mẹ nên đa phần lao động nữ là chưa có gia đình. Sau một thời gian làm việc, tích lũy được số vốn nhất định, các lao động này thường nghỉ việc hoàn toàn để lấy chồng, đổi ngành nghề lao động.

Trình độ học vấn của lao động: Đa phần lao động tại các KCN có trình độ học vấn là hết cấp 3 hoặc thậm chí chỉ học hết cấp 2.

Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp: Hầu hết lao động tại các KCN chưa có trình độ đại học. Số ít là có trình độ trung cấp, cao đẳng. Đa phần lao động học hết cấp 3 là tham gia làm lao động tại các KCN. Nhiều lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp nên đòi hỏi các doanh nghiệp tại các KCN phải đào tạo lại.

Thời gian nhàn rỗi của lao động: Lao động tại các KCN hầu hết làm việc theo ca, kíp nên sau thời gian này đa số họ dành thời gian nhàn rỗi cho nghỉ ngơi, phục vụ tái tạo sức lao động. Đa phần họ dành thời gian không phải đi làm để ngủ và xem điện thoại để giải trí. Nhiều KCN có phòng tập gym, có khu tiếp khách, vui chơi, xem phim nhưng người lao động cũng không có nhiều nhu cầu sử dụng các khu này.

Thâm niên làm việc: Hầu hết người lao động học xong cấp 3 đã tham gia vào làm tại các KCN nên họ không có thâm niên làm việc. Vào các KCN, nhưng lao động này được hướng dẫn, đào tạo từ đầu. Sau thời gian làm việc, họ sẽ được các doanh nghiệp sẽ cho đào tạo, tập huấn thêm các lớp nâng cao trình độ, tay nghề do doanh nghiệp tổ chức.

2.1.2. Khái niệm, mục tiêu, nguyên tắc quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

2.1.2.1. Khái niệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

**** Khái niệm quản lý***

Quản lý là sự tác động có chủ đích, có tổ chức của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý và khách thể của quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng, các cơ hội của hệ thống để đạt được mục tiêu đặt ra trong điều kiện biến động của môi trường [62].

** Khái niệm quản lý nhà nước*

Quản lý nhà nước là sự tác động có chủ đích, có tổ chức của các cơ quan quản lý nhà nước lên đối tượng quản lý và khách thể của quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng, các cơ hội của đất nước, địa phương để đạt được mục tiêu đặt ra trong điều kiện biến động của môi trường.

Quản lý nhà nước được hiểu theo nghĩa rộng bao gồm toàn bộ hoạt động của cả bộ máy nhà nước từ lập pháp, hành pháp đến tư pháp vận hành như một thực thể thống nhất. Theo nghĩa hẹp là hướng dẫn chấp pháp, điều hành, quản lý hành chính do cơ quan hành pháp thực hiện bảo đảm bằng sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước.

** Khái niệm quản lý nhà nước về lao động*

Quản lý nhà nước về lao động là sự tác động có chủ đích, có tổ chức của các cơ quan quản lý nhà nước lên người lao động, người sử dụng lao động và các đối tượng có liên quan nhằm giải quyết nhu cầu về lao động, bảo vệ, cân bằng quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động, duy trì sự ổn định, lành mạnh hóa thị trường lao động.

** Khái niệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN*

Quản lý nhà nước về lao động là sự tác động có chủ đích, có tổ chức của các cơ quan quản lý nhà nước lên người lao động, người sử dụng lao động và các đối tượng có liên quan nhằm giải quyết nhu cầu về lao động, bảo vệ, cân bằng quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động, duy trì sự ổn định, lành mạnh hóa thị trường lao động tại các KCN.

** Khái niệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh*

Quản lý nhà nước về lao động là sự tác động có chủ đích, có tổ chức của các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh lên người lao động, người sử dụng lao động và các đối tượng có liên quan nhằm giải quyết nhu cầu về lao động, bảo vệ, cân bằng quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao

động và người sử dụng lao động, duy trì sự ổn định, lành mạnh hóa thị trường lao động tại các KCN.

2.1.2.2. Mục tiêu quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

Một là, góp phần tạo điều kiện để giải quyết nhu cầu về lao động phục vụ hoạt động của các KCN.

Một trong những mục tiêu quan trọng của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là giúp các doanh nghiệp chủ động được lao động phục vụ cho các hoạt động. Mỗi doanh nghiệp có đặc thù nhu cầu về lao động khác nhau bao gồm cả số lượng lao động, chất lượng lao động và cả thời gian, thời vụ cần lao động. Quản lý nhà nước về lao động nhằm mục tiêu giúp cả doanh nghiệp và người lao động tại các KCN kết nối được nhu cầu với nhau, đảm bảo tiết kiệm, tận dụng tối đa nguồn lao động tại các KCN.

Hai là, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và doanh nghiệp trong các KCN.

Mục tiêu quan trọng hàng đầu trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN chính là bảo vệ cho đối tượng yếu thế tại KCN, ở đây chính là người lao động. Rất nhiều trường hợp người lao động vì sợ mất việc, ngại va chạm mà không dám đề đạt nguyện vọng cũng như yêu cầu được hưởng các quyền và lợi ích chính đáng của mình như chế độ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng xứng đáng với thời gian, công sức bỏ ra. Mục tiêu quản lý nhà nước về lao động chính là bảo vệ, giúp họ được hưởng các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng.

Ba là, đảm bảo cân bằng quyền và lợi ích giữa các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động tại các KCN.

Có nhiều chủ thể tham gia vào quan hệ lao động tại các KCN, trong đó trung tâm là cơ chế ba bên - là một cơ chế có hệ thống chủ thể đặc biệt, gồm người lao động - nhà nước - người sử dụng lao động. Hệ thống chủ thể này phản ánh một mối quan hệ xã hội rất phức tạp, trong đó, mặc dù có mối quan

tâm chung là quan hệ lao động nhưng mỗi chủ thể đều có một loại lợi ích riêng.

Mục tiêu quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là thông qua cơ chế ba bên góp phần vào việc kiểm chế, giải quyết các xung đột trong lao động. Một trong những con đường tốt nhất để kiểm chế xung đột, kiểm chế hậu quả bất lợi, đó là tăng cường sự đối thoại xã hội thông qua cơ chế ba bên, sử dụng cơ chế này để giải quyết các xung đột trong lao động. Sự chia sẻ giữa các bên trong quan hệ lao động và nhà nước đối với những khó khăn, những bế tắc trong quá trình duy trì vận động của quan hệ lao động, trong quá trình giải quyết những mâu thuẫn về quyền lợi ở những cấp độ khác nhau sẽ tạo nên cơ hội tốt cho việc làm trong lành các mối quan hệ xã hội, đặc biệt là quan hệ giai cấp giữa chủ và thợ nhằm tạo ra sự ổn định cho trình phát triển xã hội.

Bốn là, đảm bảo duy trì sự ổn định và lành mạnh hóa môi trường lao động và quan hệ lao động trong các KCN.

Môi trường lao động và quan hệ lao động nếu không có sự quản lý nhà nước thì không thể tránh khỏi cạnh tranh không lành mạnh, người lao động chịu nhiều thiệt thòi trước người sử dụng lao động, từ đó dẫn đến bất ổn định về lao động. Mục tiêu của quản lý nhà nước về lao động là đảm bảo người sử dụng lao động, người lao động cạnh tranh lành mạnh với nhau, tạo ra và duy trì sự ổn định và lành mạnh hóa môi trường lao động cũng như mối quan hệ lao động tại các KCN.

Năm là, góp phần ổn định thị trường lao động.

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN góp phần giúp người lao động tìm kiếm được việc làm cũng như tạo ra hành lang buộc các doanh nghiệp tại các KCN tuân thủ việc tuyển dụng, sử dụng, sa thải lao động phải theo đúng pháp luật. Hơn nữa, thông qua quá trình quản lý còn giúp doanh nghiệp và người lao động có được định hướng về lao động giúp doanh nghiệp chủ động trong chọn lao động đồng thời người lao động lại chủ động trong chọn doanh nghiệp, công việc. Nhờ đó, góp phần ổn định thị trường lao động.

2.1.2.3. Nguyên tắc quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

**** Nguyên tắc tập trung dân chủ:***

Nội dung của nguyên tắc là phải đảm bảo mối quan hệ chặt chẽ và tối ưu giữa tập trung và dân chủ trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Tập trung phải dựa trên cơ sở dân chủ, dân chủ phải thực hiện trong khuôn khổ tập trung [62].

Biểu hiện của tập trung: (1) Thông qua công tác kế hoạch hóa để vạch ra mục tiêu phát triển lao động tại địa phương; (2) Thông qua và thực thi hệ thống văn bản quản lý nhà nước về lao động của chính quyền cấp tỉnh; (3) Thực hiện chế độ một thủ trưởng ở tất cả các đơn vị, các cấp.

Biểu hiện của dân chủ: (1) Xác định rõ vị trí, trách nhiệm, quyền hạn quản lý nhà nước về lao động của các cấp; (2) Công khai các chế độ chính sách tiền lương, thưởng, phúc lợi; (3) Chấp nhận cạnh tranh, chấp nhận mở cửa; (4) Giáo dục, bồi dưỡng trình độ kiến thức cho người lao động, người sử dụng lao động; (5) Kết hợp quản lý nhà nước về lao động theo ngành và quản lý theo địa phương, vùng lãnh thổ [62].

Để quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, chính quyền cấp tỉnh nhất thiết phải tuân thủ nguyên tắc này. Bởi nguyên tắc này giúp đảm bảo sự thống nhất chung trong quản lý, đồng thời phát huy vai trò, trách nhiệm, sự năng động, sáng tạo của các cấp, các bộ phận liên quan.

**** Nguyên tắc kết hợp hài hòa các lợi ích:***

Nội dung của nguyên tắc này là: phải kết hợp hài hòa các loại lợi ích, bao gồm: lợi ích của Nhà nước, lợi ích của tập thể và lợi ích của cá nhân, trên cơ sở những đòi hỏi của các quy luật khách quan [62].

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, trước hết là quản lý con người, là tổ chức có hiệu quả lao động của con người. Con người có những lợi ích, những nguyện vọng và những nhu cầu nhất định. Do đó, một trong những nhiệm vụ quan trọng trong quản lý là phải chú ý đến lợi ích của con người, để

khuyến khích có hiệu quả tích cực lao động của họ.

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh nhất thiết phải tuân thủ nguyên tắc này bởi có như vậy các doanh nghiệp, người lao động cũng như địa phương mới được đảm bảo lợi ích của mình. Các lợi ích này được phân chia thành một tam giác đều mà ở đó phải tạo nên sự cân bằng. Nếu một nhóm lợi ích nào đó đi quá giới hạn thì cũng dẫn đến đổ vỡ của liên kết này. Nếu doanh nghiệp có quá nhiều lợi ích mà gây tổn hại đến người lao động và địa phương thì người lao động cũng sẽ bỏ việc, địa phương cũng không thể tiếp tục hợp tác với doanh nghiệp được. Tương tự như vậy đối với các nhóm lợi ích khác. Chính vì vậy, chính quyền cấp tỉnh đóng vai trò là người điều tiết phải tuân thủ chặt chẽ nguyên tắc này.

** Nguyên tắc kết hợp quản lý nhà nước theo ngành với quản lý nhà nước theo địa phương và vùng lãnh thổ:*

Nội dung nguyên tắc kết hợp quản lý nhà nước theo ngành với quản lý nhà nước theo địa phương và vùng lãnh thổ trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN nhằm vừa quản lý có hiệu quả theo ngành, vừa góp phần phát huy cao độ nhất hiệu quả sử dụng lao động của cả nước, của từng vùng kinh tế, từng địa phương trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm thống nhất lợi ích quốc gia và lợi ích từng địa phương trong sự phát triển một cách có lợi nhất những lợi thế của địa phương.

Trên cơ sở phân định rõ chức năng quản lý, các quy định về phân công, phân cấp, việc kết hợp quản lý nhà nước về lao động theo ngành với quản lý nhà nước theo địa phương và vùng lãnh thổ thực hiện theo:

- Đặc điểm quản lý nhà nước về lao động ở cấp tỉnh;
- Nội dung và mức độ quản lý nhà nước về lao động theo lãnh thổ;
- Nội dung, mức độ kết hợp quản lý nhà nước về lao động theo ngành với quản lý theo lãnh thổ.

Trong phạm vi thẩm quyền theo quy định của luật pháp, quản lý nhà nước về lao động của chính quyền cấp tỉnh góp phần bảo đảm cơ cấu lao

động phát triển hợp lý trong phạm vi toàn tỉnh và có hiệu quả nhất. Các đơn vị sử dụng lao động nằm trên một đơn vị hành chính - lãnh thổ cũng chịu sự quản lý nhà nước về lao động theo lãnh thổ của Nhà nước trên tổng thể và của chính quyền địa phương các cấp theo quy định phân cấp.

Đối với công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, nguyên tắc này đòi hỏi chính quyền cấp tỉnh phải đảm bảo sự cân đối lao động giữa các địa phương (thành phố, huyện, xã,...) cũng như đảm bảo công tác chuyên môn quản lý nhà nước về lao động tại các KCN để người lao động có điều kiện phát triển tốt nhất, tìm được việc làm phù hợp với nhu cầu, năng lực, đồng thời giúp các doanh nghiệp chủ động được nguồn lao động cho các hoạt động sản xuất kinh doanh.

** Nguyên tắc tiết kiệm và hiệu quả:*

Theo luận điểm của C. Mác, có thể rút ra một số kết luận về tiết kiệm như sau:

Một là, tiết kiệm suy cho cùng đều là tiết kiệm về thời gian;

Hai là, tiết kiệm là quy luật của nền sản xuất xã hội, dựa trên cơ sở phải sử dụng có hiệu quả nhất mọi tiềm năng và cơ hội;

Ba là, quy luật tiết kiệm gắn liền với quy luật phải tận dụng các thành quả của khoa học và công nghệ.

Nội dung của nguyên tắc tiết kiệm, hiệu quả là sử dụng ít nhất các nguồn lực để tạo ra kết quả cao nhất có thể.

Yêu cầu của nguyên tắc hiệu quả, tiết kiệm đối với các hoạt động quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh phải sử dụng ít nhất các nguồn lực trong công tác quản lý nhưng vẫn đạt được hiệu quả cao nhất trong việc kiểm soát các doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ của mình đồng thời bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động.

Để tiết kiệm lao động có hiệu quả phải cải tiến bộ máy quản lý, cắt giảm bớt chi phí hành chính theo hướng gọn nhẹ, thạo việc và linh hoạt [62].

Đây được coi là nguyên tắc xuyên suốt trong mọi lĩnh vực quản lý,

đặc biệt là trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Có như vậy mới giúp tận dụng tối đa nguồn lực xã hội, góp phần tạo ra nhiều của cải vật chất hơn. Chính vì thế chính quyền cấp tỉnh cần đặc biệt quan tâm tuân thủ nguyên tắc này.

** Nguyên tắc tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa:*

Nguyên tắc này đòi hỏi tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về lao động phải dựa trên cơ sở pháp luật của Nhà nước. Nguyên tắc này không cho phép các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện việc quản lý nhà nước về lao động một cách chủ quan, tùy tiện mà phải dựa vào pháp luật, làm đúng pháp luật.

Điều kiện để thực hiện nguyên tắc này:

- Xây dựng, hoàn chỉnh hệ thống luật pháp và các văn bản quản lý nhà nước về lao động;
- Giáo dục luật pháp cho người lao động và người sử dụng lao động;
- Phải xử lý nghiêm minh mọi hành vi vi phạm các quy định quản lý nhà nước về lao động [62].

Trong quá trình quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, chính quyền cấp tỉnh nhất định phải tuân thủ nguyên tắc này. Để thực hiện tốt, chính quyền cấp tỉnh mà trực tiếp là Ban Quản lý các KCN và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cần đảm bảo cụ thể hoá các văn bản cần thiết ở cấp độ quản lý, thực hiện tốt công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật và đặc biệt phải thường xuyên kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các sai phạm.

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

2.2.1. Nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

Trên cơ sở các lý thuyết quản lý nhà nước về lao động, tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài và thực tiễn quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, tác giả hệ thống hoá, lựa chọn nghiên

cứu tập trung vào bốn nội dung chủ yếu gắn với quyền lợi của người lao động và nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động như sau:

2.2.1.1. Quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm

** Quản lý giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại các KCN*

Nội dung này nhằm đảm bảo quản lý tốt người lao động nước ngoài làm việc tại các KCN.

Quản lý giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại các KCN vừa giúp chính quyền cấp tỉnh quản lý được người nước ngoài vào làm việc tại các KCN, dễ dàng phối hợp với các lực lượng chức năng để ngăn ngừa các đối tượng phản động, diễn biến hoà bình đồng thời cũng giúp người nước ngoài làm việc tại các KCN có đầy đủ giấy tờ hợp pháp để yên tâm công tác.

Đảm bảo người lao động làm việc tại các KCN đều được cấp mới, cấp lại hoặc thu hồi giấy phép lao động theo đúng vai trò, vị trí công việc và thời hạn cho phép mà họ đang thực hiện tại Việt Nam. Đảm bảo đúng đối tượng người nước ngoài có nhu cầu làm việc tại các KCN mà họ có thể được hoặc không được cấp giấy phép lao động.

Các nội dung quản lý giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại các KCN:

Cấp mới: Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh phải kiểm soát được việc cấp giấy phép cho người lao động làm việc tại các KCN, đảm bảo cấp đúng, cấp đủ, gia hạn kịp thời để người lao động nước ngoài có điều kiện tốt nhất khi làm việc tại địa phương nhưng cũng không được để cấp sai đối tượng hoặc để người lao động nước ngoài đã hết hạn giấy phép lao động mà vẫn làm việc tại địa phương, có thể dẫn tới các vấn đề xã hội khác.

Để xin giấy phép lao động, thì lao động nước ngoài phải đáp ứng đủ các điều kiện sau:

i) Người lao động nước ngoài phải có đầy đủ năng lực hành vi dân sự theo quy định của pháp luật;

ii) Người lao động nước ngoài phải có sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;

iii) Người lao động nước ngoài phải không phải là tội phạm;

iv) Người lao động nước ngoài phải là giám đốc điều hành, nhà quản lý, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật, có đầy đủ các giấy tờ chứng minh theo quy định.

Cấp lại: Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh không chỉ đảm bảo việc cấp mới giấy phép lao động cho người nước ngoài mà còn phải đảm bảo việc cấp lại cho trong những trường hợp cần thiết để vừa hỗ trợ người nước ngoài, vừa đảm bảo công tác quản lý của chính quyền cấp tỉnh.

Ba đối tượng sau đây sẽ được xem xét cấp lại giấy phép lao động:

i) Lao động nước ngoài có giấy phép lao động còn thời hạn bị mất;

ii) Lao động nước ngoài có giấy phép lao động còn thời hạn bị hỏng;

iii) Lao động nước ngoài thay đổi họ và tên, số hộ chiếu, quốc tịch, địa điểm làm việc ghi trong giấy phép lao động còn thời hạn.

- Xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ:

Quản lý các doanh nghiệp tại các KCN tuân thủ việc không cấp giấy phép lao động cho các đối tượng theo quy định của Nhà nước. Có 20 trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài, bao gồm:

(1) Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam;

(2) Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ;

(3) Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh

hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được;

(4) Là luật sư nước ngoài đã được cấp Giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư;

(5) Trường hợp theo quy định của điều ước quốc tế (ĐUQT) mà Việt Nam là thành viên;

(6) Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam;

(7) Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty TNHH có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên (Bộ luật Lao động 2012 không quy định về giới hạn giá trị vốn góp).

(8) Là Chủ tịch HĐQT hoặc thành viên HĐQT của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên (Bộ luật Lao động 2012 không quy định về giới hạn giá trị vốn góp).

(9) Di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải;

(10) Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) theo quy định hay thỏa thuận trong các ĐUQT về ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài;

(11) Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định;

(12) Được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu tại trường quốc tế thuộc quản lý của cơ quan đại

diện ngoại giao nước ngoài hoặc Liên hợp quốc; các cơ sở, tổ chức được thành lập theo các hiệp định mà Việt Nam đã ký kết, tham gia;

(13) Tình nguyện viên là NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hình thức tự nguyện và không hưởng lương để thực hiện ĐUQT mà Việt Nam là thành viên và có xác nhận của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam;

(14) Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm;

(15) Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định;

(16) Học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam; học viên thực tập, tập sự trên tàu biển Việt Nam;

(17) Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam được phép làm việc tại Việt Nam theo quy định tại ĐUQT mà Việt Nam là thành viên;

(18) Có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

(19) Người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại;

(20) Được Bộ GD&ĐT xác nhận NLD nước ngoài vào Việt Nam để giảng dạy, nghiên cứu.

** Hỗ trợ pháp lý*

Chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm hỗ trợ pháp lý cho người lao động và doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động, việc làm.

việc hỗ trợ pháp lý nhằm giúp người lao động và doanh nghiệp tại các KCN có đầy đủ thông tin mà pháp luật quy định về lĩnh vực lao động, việc làm để chủ động tuân thủ.

Nội dung này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, thể hiện trên các phương diện sau:

Giúp doanh nghiệp tránh khỏi những sai lầm không đáng có do thiếu hiểu biết về pháp luật đồng thời góp phần giáo dục, ngăn chặn doanh nghiệp có ý định làm trái pháp luật.

Giúp người lao động có đầy đủ thông tin về quyền lợi xứng đáng được hưởng và các nghĩa vụ mà họ phải thực hiện để họ tự bảo vệ được bản thân và có thể khiếu nại, tố cáo khi cần thiết.

Việc thực hiện nội dung này cần đảm bảo mọi người lao động, doanh nghiệp đều được phổ biến, tiếp cận với các quy định của pháp luật về lĩnh vực lao động, việc làm và nắm được thông tin về các đầu mối (tổ chức, cá nhân) cần liên hệ, báo cáo khi cần thiết.

Hỗ trợ pháp lý gồm những nội dung cụ thể sau:

+ Phổ biến, giáo dục pháp luật:

i) Giới thiệu, phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp: Tổ chức phổ biến các tài liệu, giới thiệu các văn bản pháp luật có liên quan cho các doanh nghiệp bằng các hình thức phong phú, dễ hiểu, dễ nhớ và dễ áp dụng như: Hỏi - đáp pháp luật, đề cương giới thiệu các văn bản pháp luật, tờ gấp pháp luật; thông qua các hội nghị người lao động...

ii) Phối hợp các sở, ngành có liên quan tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức pháp luật cho doanh nghiệp: Phối hợp với Sở LĐTBXH, Sở Tư pháp, BHXH tỉnh, Cục Thuế tỉnh... tổ chức các khóa bồi dưỡng theo chuyên đề về thuế, hải quan, bảo hiểm, pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong kinh doanh, giải quyết tranh chấp đầu tư, cho các doanh nghiệp trên địa bàn KCN để giúp các doanh nghiệp tiếp cận với các quy định pháp luật mới.

+ Hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp thuộc các KCN:

i) Xây dựng và khai thác cơ sở dữ liệu pháp luật phục vụ hoạt động của doanh nghiệp: Duy trì việc cập nhật các văn bản pháp luật, văn bản quản lý

nhà nước (*không thuộc danh mục văn bản bí mật Nhà nước*) lên trang thông tin điện tử của cơ quan để doanh nghiệp biết, khai thác, triển khai; Tiếp tục hoàn thiện, đăng ký dịch vụ công trực tuyến đối với các thủ tục hành chính thuộc phạm vi giải quyết của tỉnh, hỗ trợ doanh nghiệp, giảm thiểu chi phí, thời gian và hồ sơ, giấy tờ khi giải quyết thủ tục hành chính; giúp cho doanh nghiệp có thể tiếp cận thông tin và gửi hồ sơ đăng ký giải quyết thủ tục hành chính mọi lúc, mọi nơi; Thực hiện công khai minh bạch quá trình tiếp nhận, thụ lý, xử lý, hoàn trả hồ sơ cho doanh nghiệp; đảm bảo việc giám sát của mọi công dân, doanh nghiệp trong quá trình xử lý thủ tục hành chính đối với các cán bộ công chức làm nhiệm vụ.

ii) Thực hiện việc giải đáp pháp luật bằng các hình thức: Giải đáp bằng văn bản, giải đáp thông qua mạng điện tử, giải đáp trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua điện thoại và các hình thức khác theo quy định của pháp luật. Ưu tiên thực hiện bằng hình thức giải đáp trên trang thông tin điện tử cơ quan.

iii) Tiếp nhận các kiến nghị của doanh nghiệp: Tổ chức việc tiếp nhận, tổng hợp các kiến nghị của doanh nghiệp liên quan đến các quy định của pháp luật; báo cáo các cơ quan, ngành chức năng xem xét, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới cho phù hợp; Thực hiện việc rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật, các quy định có liên quan đến cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh; tiến hành rà soát, kiểm tra bộ thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của tỉnh, thực hiện niêm yết công khai tại Trụ sở cơ quan và trên trang thông tin điện tử cơ quan cơ quan; thực hiện giải quyết thủ tục hành chính theo đúng trình tự, thủ tục quy định.

** Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm*

Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm nhằm giúp người lao động có thể lựa chọn ngay từ đầu và có thể lựa chọn lại để có được việc làm phù hợp nhất với nhu cầu, năng lực, điều kiện của bản thân.

Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm có ý nghĩa quan trọng trong việc

giúp doanh nghiệp chọn lựa được đúng lao động phù hợp; giúp người lao động chọn đúng việc làm phù hợp.

Việc hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm cần đảm bảo mọi doanh nghiệp, người lao động đều nhận được hỗ trợ, tư vấn việc làm để cung và cầu về việc làm gặp nhau.

Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm bao gồm những nội dung cụ thể sau:

- Tổ chức, hỗ trợ tổ chức hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm

Phổ biến các thông tin về nhu cầu tuyển dụng của các đơn vị, doanh nghiệp, lĩnh vực ngành nghề tại các KCN, có thu nhập cao, an toàn. Người lao động được nghe những chính sách hỗ trợ như: Lao động việc làm, hỗ trợ cho vay giải quyết việc làm, chính sách ưu đãi khi vay vốn đi làm xa nhà, ngoại tỉnh. Đặc biệt, phổ biến đến người lao động nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh về quy định các đối tượng chính sách khác được vay từ nguồn ngân sách địa phương để đi làm việc tại các KCN theo hợp đồng. Hướng dẫn người lao động kênh tra cứu thông tin việc làm, thông tin về tuyển dụng, thông tin về doanh nghiệp chính thống, đồng thời nêu ra một số lưu ý giúp cho người lao động tránh bị lừa đảo, cò mồi trong quá trình tìm kiếm việc làm tại các KCN, giúp cho người lao động có cơ hội tìm kiếm cho mình được việc làm phù hợp.

Phổ biến cụ thể đến người lao động về thông tin khi làm việc tại các KCN; điều kiện, thời gian, chi phí, mức lương, chế độ đãi ngộ... khi làm việc tại các KCN, giải đáp một số khó khăn, vướng mắc mà người lao động gặp phải khi phải thay đổi môi trường làm việc từ nông nghiệp sang công nghiệp, từ nông thôn ra thành thị, tác phong khi làm việc cho người người nước ngoài tại các KCN.

Giúp cho chính quyền địa phương nắm bắt được thông tin thị trường lao động hiện nay, người lao động được tiếp cận kịp thời các thông tin tuyển dụng và nhanh chóng tìm được việc làm phù hợp, có thu nhập và ổn định cuộc sống, góp phần thực hiện tốt công tác xóa đói, giảm nghèo tại địa phương.

- Tổ chức, hỗ trợ tổ chức hội chợ việc làm

Tạo cầu nối cho sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp và mới tốt nghiệp gặp gỡ các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động; tìm hiểu thông tin về các KCN, nhu cầu lao động, tính cạnh tranh và các cơ hội việc làm phù hợp với năng lực, chuyên ngành của sinh viên.

Kết nối các doanh nghiệp khởi nghiệp, các cựu sinh viên và sinh viên đang thực hiện các dự án khởi nghiệp tại các trường đại học, cao đẳng; giới thiệu các sản phẩm khởi nghiệp của cán bộ trẻ và sinh viên các trường. Đồng thời, khảo sát và ghi nhận các góp ý, ý kiến đánh giá của các đơn vị sử dụng lao động về năng lực, chuyên môn của người học, thông qua đó, có cơ sở điều chỉnh và bổ sung thêm các nội dung cần thiết trong chương trình đào tạo của các trường đại học, cao đẳng cũng như tạo sự gắn kết và các cơ hội hợp tác lâu dài giữa nhà trường và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động trong công tác đào tạo, NCKH, hỗ trợ sinh viên và cung ứng nguồn lao động chất lượng tốt cho thị trường.

2.2.1.2. Quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể

** Quản lý việc ký kết các loại hợp đồng lao động*

Quản lý việc ký kết các loại hợp đồng lao động nhằm đảm bảo các doanh nghiệp và người lao động ký kết đúng loại hợp đồng và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Quản lý việc ký kết các loại hợp đồng lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo ra sự cạnh tranh công bằng giữa các doanh nghiệp trong quá trình sử dụng lao động tại các khu công nghiệp; bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi làm việc cho các doanh nghiệp tại các KCN.

Quản lý việc ký kết các loại hợp đồng lao động cần đảm bảo không bỏ sót doanh nghiệp nào tại các KCN, không bỏ sót người lao động nào tại các KCN bị ký sai hợp đồng lao động.

Quản lý việc ký kết các loại hợp đồng lao động gồm các nội dung cụ thể sau:

Thông thường, pháp luật các nước đều chia hợp đồng lao động thành 3 loại: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ. Tuy nhiên, đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn, tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội của từng nước mà thời hạn của hợp đồng có thể là 3 năm hoặc 5 năm hoặc cũng có thể tùy thuộc vào sự thỏa thuận của các bên.

Chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm quản lý việc doanh nghiệp tại các KCN thực hiện việc ký kết các loại hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật, phù hợp với nội dung, điều kiện, thời gian thực hiện của người lao động. Trong đó bao gồm cả việc quản lý việc doanh nghiệp kịp thời áp dụng pháp luật về lao động, việc làm khi chính sách của Nhà nước thay đổi, phòng ngừa, ngăn chặn việc doanh nghiệp áp dụng các quy định cũ để trục lợi cho doanh nghiệp và cá nhân.

Thông qua các báo cáo của doanh nghiệp, thông qua các đợt thanh tra, kiểm tra thường xuyên, định kỳ hoặc theo chuyên đề, chính quyền cấp tỉnh sẽ kịp thời phát hiện, ngăn ngừa, nhắc nhở, chấn chỉnh các doanh nghiệp để họ thực hiện đúng việc ký kết các hợp đồng lao động để thực hiện đúng nghĩa vụ của doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động. Trường hợp các doanh nghiệp vi phạm nhiều lần, cố ý vi phạm thì có biện pháp xử lý thích đáng.

** Quản lý việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể*

Quản lý việc đăng ký nội quy lao động nhằm đảm bảo an toàn cho người lao động và năng suất công việc. Tuân thủ các nội quy lao động sẽ góp phần hạn chế, giảm thiểu tối đa việc các thiệt hại về người và của.

Nội quy lao động là một văn bản thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động khi làm việc với nhau trong một môi trường đó chính

là công ty, cơ sở kinh doanh... Dựa theo những quy định tại văn bản này mà bất kỳ cá nhân nào cũng không được vi phạm, phải tuân thủ theo những quy định được ghi trong nội quy lao động. Khi người lao động bắt đầu làm việc tại công ty, cơ sở kinh doanh thì người quản lý, hoặc người có thẩm quyền sẽ phổ biến nội dung nội quy lao động cho người lao động được biết. Bất kỳ hành vi nào đi trái lại lợi ích của công ty, trái với nội quy lao động thì người lao động sẽ bị áp dụng hình thức xử lý theo quy định được ghi trong nội quy.

Việc ký kết thỏa ước lao động là quyền mà pháp luật lao động ghi nhận cho người sử dụng lao động, chứ không phải là nghĩa vụ. Pháp luật không quy định ký kết thỏa ước lao động là điều bắt buộc với mọi doanh nghiệp. Pháp luật lao động ghi nhận sự tồn tại của thỏa ước lao động tập thể là nhằm khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động thương lượng để xây dựng một văn bản có các quy định mang tính thống nhất cao trên cơ sở đảm bảo quyền lợi ích hợp pháp của các bên để từ đó quan hệ lao động được phát triển bền chặt hơn.

Trong công tác quản lý này, cần đảm bảo:

Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản và đăng ký với Sở lao động - Thương binh và xã hội nơi người sử dụng lao động có trụ sở.

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính. Pháp luật không bắt buộc mọi doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể, nhưng khi đã thỏa thuận và ký kết hoàn thành phải tuân thủ quy định về thủ tục thông báo cho cơ quan quản lý như nhà nước, nếu không sẽ bị xử phạt theo quy định.

Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Tổ chức đại diện người

lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

Các nội dung người sử dụng lao động có thể bị phạt khi tham gia thỏa ước lao động tập thể: Không gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước theo quy định; Không trả chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể; Không công bố nội dung của thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết cho người lao động biết.

2.2.1.3. Quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm

** Quản lý việc thực hiện chi trả tiền lương và các khoản phụ cấp cho người lao động theo các quy định hiện hành cũng như cam kết với người lao động.*

Quản lý nhà nước về tiền lương tại các KCN nhằm đảm bảo các doanh nghiệp trả đúng, đủ lương cho người lao động theo đúng thời hạn được quy định.

Thông qua quản lý tiền lương góp phần làm các doanh nghiệp cạnh tranh lành mạnh đồng thời bảo vệ được người lao động, tạo động lực để họ tiếp tục phấn đấu, cống hiến.

Quản lý nhà nước về tiền lương tại các KCN phải đảm bảo các doanh nghiệp tại các KCN đều được quản lý như nhau, không bỏ sót doanh nghiệp nào để đảm bảo người lao động được hưởng lương xứng đáng với công sức lao động mà họ bỏ ra, tránh tình trạng trừ lương không chính đáng, nợ lương với người lao động. Yêu cầu cao nhất là đảm bảo người lao động hưởng

lương tháng được trả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần và được trả vào thời điểm phù hợp.

Chính quyền cấp tỉnh kịp thời kiểm tra, giám sát đảm bảo các doanh nghiệp cập nhật các nội dung quy định mới của việc chi trả lương cho người lao động, trước đây theo quy định là một lần thì hiện nay là từ một tới hai lần trong tháng, có thể trả theo nửa tháng 1 lần hoặc 1 tháng 1 lần. Trong đó bao gồm cả việc chấm công đúng cho người lao động.

** Quản lý việc đóng tiền BHXH, BHYT cho người lao động theo thời gian, số lượng theo quy định của pháp luật*

Quản lý việc đóng tiền BHXH, BHYT cho người lao động nhằm đảm bảo các doanh nghiệp và cá nhân người lao động tại các KCN đều tham gia đóng BHXH đầy đủ theo quy định của pháp luật.

Quản lý việc đóng bảo hiểm xã hội góp phần bảo vệ người lao động có một khoản bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH. Quản lý việc thực hiện đúng quy định tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động nhằm đảm bảo nguồn thu của BHXH để phục vụ chi trả cho người lao động khi họ cần, giúp người lao động có thêm nhiều quyền lợi khi hưởng lương hưu cũng như các chế độ tai nạn lao động, thai sản,...

Quản lý việc đóng tiền BHXH, BHYT cho người lao động phải đảm bảo doanh nghiệp hoạt động tại các KCN có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đóng tiền BHXH cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Quản lý việc đóng tiền BHXH, BHYT cho người lao động bao gồm các nội dung cụ thể sau:

Quản lý việc thực hiện nghĩa vụ đóng tiền BHXH của doanh nghiệp tại các KCN đối với người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Đảm bảo tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động. Trong đó, mức lương bao gồm cả các khoản phụ cấp khác.

Đảm bảo người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên đều phải đóng BHXH với mức đóng BHYT hằng tháng, cụ thể như sau:

Bằng 4,5% tiền lương tháng của người lao động. Trong đó người sử dụng lao động phải đóng 3%, còn người lao động chịu trách nhiệm đóng 1,5%.

Người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về BHXH thì không phải đóng BHYT nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT;

Người lao động trong thời gian bị tạm giam, tạm giữ hoặc tạm đình chỉ công tác để điều tra, xem xét kết luận có vi phạm hay không vi phạm pháp luật thì mức đóng hằng tháng bằng 4,5% của 50% mức tiền lương tháng của người lao động. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền kết luận là không vi phạm pháp luật, người lao động phải truy đóng BHYT trên số tiền lương được truy lĩnh.

** Quản lý việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động*

Quản lý việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động nhằm đảm bảo người lao động và người sử dụng lao động đều đóng đầy đủ bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động để đảm bảo nguồn thu vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp nhằm hỗ trợ cho người lao động trong các trường hợp mà họ được hưởng từ bảo hiểm thất nghiệp như: mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm.

Bảo hiểm thất nghiệp là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Bảo hiểm thất nghiệp được hiểu là biện pháp hay giải pháp để nhằm giúp người lao động khắc phục tình trạng thất nghiệp, trợ giúp kịp thời cho những người thất nghiệp không có công ăn việc làm trong thời gian nghỉ việc mà chưa tìm được việc làm và tạo cơ hội cho họ học nghề, tìm kiếm công việc mới.

Chính quyền cấp tỉnh quản lý việc các doanh nghiệp thuộc KCN thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo đúng các quy định, hướng dẫn để đảm bảo người lao động được đóng bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ để họ được bảo vệ khi cần. Đảm bảo không bỏ sót doanh nghiệp nào không đóng và không bỏ sót trường hợp người lao động nào không được đóng bảo hiểm thất nghiệp; đảm bảo số tiền bảo hiểm thất nghiệp mà Bảo hiểm xã hội nhận được phù hợp với số lao động thực tế mà các doanh nghiệp thuộc các KCN đang sử dụng.

2.2.1.4. Quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động

**** Mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động***

Mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động nhằm cung cấp các kiến thức về an toàn, vệ sinh lao động để cả người lao động và người sử dụng lao động cùng tuân thủ.

Mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động có ý nghĩa quan trọng trên phương diện đảm bảo an toàn, vệ sinh cho người lao động trong quá trình lao động, qua đó giúp họ yên tâm làm việc.

Việc mở lớp huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động cần đảm bảo thời gian huấn luyện tối thiểu cho các nhóm đối tượng như: người quản lý phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động với tổng thời gian huấn luyện ít nhất 16 giờ; Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động với tổng thời gian huấn luyện ít nhất 48 giờ; Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động là người làm công việc thuộc Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động với tổng thời gian huấn luyện ít nhất 24 giờ;... đối tượng được ưu tiên hỗ trợ NLD thuộc hộ nghèo, cận nghèo, mới thoát nghèo, hộ đồng bào dân tộc thiểu số, người có

công với cách mạng và thân nhân chủ yếu của người có công với cách mạng làm việc không theo hợp đồng lao động công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ. Mức hỗ trợ theo chi phí thực tế của khóa huấn luyện ATVSLĐ nhưng không quá 50% mức lương cơ sở/người/khóa huấn luyện tại thời điểm huấn luyện...

Đào tạo huấn luyện an toàn lao động là việc bắt buộc các doanh nghiệp phải thực hiện. Chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm đảm bảo các doanh nghiệp tại các KCN thực hiện công tác này để bảo vệ người lao động.

** Kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN của tỉnh*

Kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN nhằm đảm bảo an toàn vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN.

Kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo môi trường đảm bảo vệ sinh, an toàn để bảo vệ sức khỏe, tính mạng cho người lao động làm việc tại các KCN.

Kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN phải đảm bảo các doanh nghiệp đều tuân thủ các quy định hiện hành về công tác đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại các KCN. Tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động cho doanh nghiệp phải có các điều kiện: Là đơn vị sự nghiệp hoặc doanh nghiệp cung ứng dịch vụ quan trắc môi trường lao động; có đủ nhân lực thực hiện hoạt động quan trắc môi trường lao động; có cơ sở vật chất, trang thiết bị, dụng cụ, hóa chất và năng lực bảo đảm yêu cầu tối thiểu...

Chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm quản lý, kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN để kịp thời ngăn chặn, nhắc nhở và có biện pháp xử lý kịp thời đối với các doanh nghiệp không tuân thủ các quy định về vệ sinh, môi trường cho người lao động.

** Theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động*

Theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động nhằm đảm bảo các doanh nghiệp sử dụng lao động đều tuân thủ các quy định về an toàn cho người lao động.

Theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng trong công tác quản lý nhà nước về lao động bởi dù có sản xuất gì, mang lại lợi nhuận bao nhiêu thì an toàn cho người lao động vẫn luôn phải đặt lên hàng đầu.

Theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động phải đảm bảo các doanh nghiệp sử dụng lao động đều được kiểm tra, giám sát thường xuyên, định kỳ và đột xuất để đảm bảo không có doanh nghiệp nào để xảy ra mất an toàn cho người lao động.

Chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động: kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện ATVSLĐ, quan trắc môi trường lao động, các điều kiện để được cấp Giấy chứng nhận (GCN) đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, hồ sơ đề cấp GCN, thủ tục và thẩm quyền gia hạn, cấp lại GCN...

2.2.2. Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

** Tiêu chí đánh sự phù hợp của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.*

Sự phù hợp của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN thể hiện thông qua việc các văn bản do chính quyền cấp tỉnh ban hành phù hợp với các quy định của Nhà nước và phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương, doanh nghiệp tại các KCN, được chứng minh bằng thời gian tồn tại của văn bản.

Mỗi nhiệm kỳ đều có hệ thống các văn bản được điều chỉnh, bổ sung, cập nhật theo các quy định và điều kiện thực tế. Do đó, thời gian tồn tại của văn bản được tối thiểu là 5 năm thì được coi là phù hợp. Văn bản tồn tại dưới 5 năm là không phù hợp bởi thời gian như vậy là quá ngắn, thậm chí chưa đủ áp dụng trong 1 nhiệm kỳ.

** Tiêu chí đánh giá hiệu lực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.*

Hiệu lực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN được thể hiện thông qua việc các văn bản, chỉ đạo của chính quyền cấp tỉnh được triển khai tại các KCN. Tính hiệu lực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN thể hiện qua số văn bản được áp dụng trong một thời gian nhất định, có thể là trong một nhiệm kỳ so với tổng số văn bản được ban hành (bao gồm cả các văn bản bị sửa đổi, bổ sung, thay thế, thu hồi).

** Tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.*

Hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN được thể hiện thông qua chi phí cần thiết để ban hành các chủ trương, chính sách, quy định của chính quyền cấp tỉnh so với lợi ích mà văn bản này làm thay đổi quản lý nhà nước về lao động tại các KCN góp phần tiết kiệm chi phí quản lý cho chính quyền cấp tỉnh.

Hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN còn được thể hiện qua việc chính quyền cấp tỉnh kiểm soát, nắm bắt được tình hình lao động tại các KCN, việc thực thi chính sách, quy định về lao động và kịp thời có các biện pháp kiểm tra, giám sát, chấn chỉnh việc tuân thủ của doanh nghiệp tại các KCN.

** Tiêu chí đánh giá sự công bằng của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.*

Sự công bằng của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN thể hiện qua việc chấp hành quy định, hướng dẫn như nhau theo đúng tình hình, điều kiện thực tế của các doanh nghiệp tại các KCN, không có ngoại lệ.

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

2.2.3.1. Các yếu tố thuộc về chính quyền cấp tỉnh

** Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động tại các KCN:*

Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động tại các KCN có vai trò quan trọng quyết định hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động. Nếu

tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động tại các KCN được xây dựng khoa học, chức năng, nhiệm vụ, cơ chế hoạt động rõ ràng, công khai, minh bạch sẽ làm cho kết quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN toàn diện, có chất lượng, hiệu quả cao, thể hiện tính chuyên nghiệp. Ngược lại, nếu tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động tại các KCN không phù hợp thì hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN sẽ không được đảm bảo, thậm chí làm nảy sinh nhiều tiêu cực.

** Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động tại các KCN:*

Năng lực đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động tại các KCN phải đáp ứng các yêu cầu:

Cung cấp thông tin, tham mưu về kỹ thuật và phương thức không vi phạm các quy định của pháp luật cho người sử dụng lao động và người lao động;

Đảm bảo khách quan, công bằng, vô tư, tôn trọng đúng mực trong quan hệ với người sử dụng lao động;

Tạo được hợp tác hữu hiệu giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động với các tổ chức đại diện cho người lao động (ví dụ: Công đoàn).

Chỉ khi có đội ngũ và bộ máy quản lý nhà nước về lao động chuyên trách, được đầu tư thỏa đáng về nguồn lực, đáp ứng các yêu cầu nêu trên, được bảo đảm bởi các điều kiện pháp lý chặt chẽ, mới đủ khả năng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Nếu đội ngũ này chưa đáp ứng các yêu cầu nêu trên thì công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN có thể gặp phải rất nhiều rào cản làm giảm tính khách quan, minh bạch và tính giáo dục tuân thủ luật pháp; thậm chí làm mất đi ý nghĩa của công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

** Điều kiện vật chất và nguồn lực phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN:*

Các điều kiện đảm bảo hoạt động đối với công chức quản lý nhà nước về lao động tại các KCN bao gồm: Cơ sở vật chất, phương tiện làm việc, trang phục, kinh phí thực hiện...

Khi các điều kiện vật chất và nguồn lực được đảm bảo sẽ là động lực giúp cán bộ quản lý nhà nước về lao động tại các KCN hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao một cách công bằng, khách quan. Nếu các điều kiện này không được đảm bảo sẽ gây khó khăn cho cán bộ quản lý nhà nước về lao động tại các KCN làm họ khó hoàn thành nhiệm vụ, thậm chí có thể gây phát sinh các sách nhiễu, phiền hà, dẫn đến ảnh hưởng tới sự công bằng, khách quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

2.2.3.2. Các yếu tố không thuộc về chính quyền cấp tỉnh

** Khung khổ luật pháp của Nhà nước có liên quan:*

Khung khổ luật pháp của Nhà nước tạo ra hành lang để chính quyền cấp tỉnh dựa vào đó có thể ban hành thêm các văn bản phục vụ cho công tác quản lý nhà nước về lao động phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương.

Hiến pháp là khung khổ pháp lý cao nhất, tạo cơ sở pháp lý xác định nguyên tắc, nội dung định hướng cơ bản của pháp luật lao động nói chung, pháp luật lao động tại các KCN nói riêng, như: quyền - nghĩa vụ cơ bản của công dân (người lao động và chủ sử dụng lao động cũng là công dân), quyền - nghĩa vụ cơ bản của các tổ chức, cá nhân sản xuất, kinh doanh (doanh nghiệp là tổ chức sản xuất, kinh doanh), tổ chức, hoạt động công đoàn và của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức và hoạt động bộ máy quản lý nhà nước,...

Tiếp nữa là Bộ luật Lao động giữ vị trí quan trọng vì nó điều tiết một lĩnh vực có độ bao phủ rộng. Nó ảnh hưởng sâu rộng toàn diện đến đời sống xã hội, mọi thành phần kinh tế, các tổ chức, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, toàn thể người lao động nói chung và tại các KCN nói riêng. Cùng với Bộ luật Lao động, Nhà nước còn ban hành một số luật liên quan đến lĩnh vực lao động, như Luật Công đoàn, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật BHXH; Luật BHYT, Luật Dạy nghề...

Cụ thể hóa Bộ luật Lao động và các đạo luật trên, Chính phủ đã ban hành các nghị định; các Bộ, BHXH Việt Nam, Tổng liên đoàn Lao động Việt

Nam... cũng ban hành hoặc phối hợp ban hành các thông tư, Thông tư liên tịch quy định chi tiết, hướng dẫn cụ thể việc thi hành các quy định về pháp luật lao động.

Khung khổ pháp luật sẽ tác động tích cực tới công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN nếu có sự định hướng dài hạn và sát xu thế phát triển của địa phương. Ngược lại, chính khung khổ pháp luật có thể gây khó khăn, cản trở nếu những quy định trong đó có những nội dung chưa rõ ràng, thậm chí có những nội dung mâu thuẫn lẫn nhau hoặc chưa tính hết tới những yêu cầu cần thiết để đảm bảo quản lý có hiệu quả, phù hợp với thực tế tại địa phương.

** Phân cấp thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động tại các KCN:*

Việc phân cấp thẩm quyền của chính quyền cấp tỉnh có ảnh hưởng rất lớn tới quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Nếu quá trình phân cấp được phân định rõ ràng, có các văn bản cụ thể về thẩm quyền quản lý nhà nước và đối tượng quản lý nhà nước thì sẽ tạo thuận lợi cho cả cơ quan quản lý nhà nước cũng như đối tượng quản lý. Cơ quan quản lý nhà nước do chính quyền cấp tỉnh quản lý sẽ nắm rõ được kế hoạch, mục tiêu phải làm gì, khi nào làm, làm tới đâu. Còn đối tượng quản lý cũng chủ động được trong xác định đầu công việc theo pháp luật phải thực hiện cũng như mức độ, phạm vi nội dung bị quản lý. Khi phân cấp rõ ràng sẽ tránh tránh được tình trạng chồng chéo về quản lý nhà nước giữa cơ quan quản lý nhà nước ở cấp tỉnh và cấp huyện, xã hoặc giữa các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương với nhau.

** Đặc điểm lao động và sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp trong KCN:*

Lao động và doanh nghiệp tại các KCN mang những đặc điểm riêng, có cả yếu tố nước ngoài, không giống lao động, doanh nghiệp trong các ngành nghề khác, đòi hỏi phải có cách thức quản lý phù hợp. Do đó nếu chính quyền cấp tỉnh nhận thức và vận dụng đúng thì quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh sẽ có hiệu quả, kiểm soát được hoạt động của

doanh nghiệp, lao động, đạt đúng như mục tiêu quản lý đề ra. Nếu nhận thức và vận dụng sai các đặc điểm thì quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh có thể không đạt được mục tiêu đề ra, không kiểm sát hết được các đối tượng quản lý, có thể có những biện pháp không đúng, không phù hợp trong quá trình chỉ đạo và thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

** Điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội trong tỉnh và trong nước:*

Mỗi địa phương có những đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội nhất định, không giống như các địa phương khác. Do đó, quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh cần lưu ý một số vấn đề như vị trí địa lý, đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội,... để có nhận thức đầy đủ và hành xử phù hợp nhằm phát huy được thế mạnh của tỉnh để tiếp tục thu hút và quản lý tốt lao động tại các KCN, qua đó góp phần phát triển kinh tế, xã hội của địa phương và các vùng lân cận. Nếu không có nhận thức đúng và hành xử phù hợp có thể dẫn đến không quản lý tốt lao động, dễ xảy ra mất an toàn, thậm chí tranh chấp lao động và những vấn đề khác làm ảnh hưởng xấu tới thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh nói riêng và của khu vực nói chung.

Ngoài ra, tình hình phát triển kinh tế, xã hội chung của cả nước, nhất là trong bối cảnh phải ứng phó với dịch bệnh COVID-19 cũng đòi hỏi chính quyền cấp tỉnh phải kịp thời nắm bắt các chủ trương, xu thế để có hành động kịp thời, phù hợp với điều kiện phát triển của tỉnh, đặc biệt là trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

** Bối cảnh quốc tế:*

Thế giới đang có những thay đổi to lớn với vô số các sự kiện diễn ra với tốc độ chóng mặt. Điều này vừa mở ra những thời cơ nhưng cũng đặt ra không ít rủi ro và thách thức đối với quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Thế giới trở nên “phẳng hơn” nhờ những tiến bộ của công nghệ, giới hạn khoảng cách địa lý giữa các địa phương, quốc gia ngày càng thu hẹp nhờ

có đủ các phương thức đi lại, giao tiếp, liên lạc với tốc độ không ngừng được tăng lên [70]. Quá trình chuyển dịch lao động cũng diễn ra phổ biến. Lao động từ nước này qua nước khác làm việc thuận lợi, dễ dàng và các công ty từ quốc gia này sang đặt trụ sở tại nước khác, thu hút lao động cũng diễn ra phổ biến hơn. Do đó, cần nhận thức và có ứng xử kịp thời trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN bởi cạnh tranh về lao động, giá cả, công tác quản lý hiệu quả lao động ngày càng trở nên gay gắt hơn. Điều này cũng tạo áp lực đòi hỏi chính quyền cấp tỉnh phải định hướng chiến lược trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN bởi nếu không lao động sẽ bị thu hút sang nơi khác, thậm chí không thu hút, giữ chân được lao động tại các KCN mà tỉnh đang quản lý.

Sự cạnh tranh giữa Mỹ, Trung Quốc và Nga đang diễn ra ngày càng gay gắt. Bối cảnh này dẫn đến xu thế liên minh, liên kết và cạnh tranh quân sự ngày càng căng thẳng. Diễn biến này sẽ làm cho tình hình kinh tế, an ninh, an toàn của thế giới nảy sinh nhưng diễn biến khó lường. Tuy nhiên, những biến động này cũng có thể làm cho một số nước không thể trở thành nguồn cung lao động hay nơi sản xuất phẩm được thì đó lại là cơ hội cho Việt Nam và cụ thể là các địa phương nếu có sự chuẩn bị sẵn sàng để đón nhận những cơ hội mới về việc làm, sản xuất tại các KCN.

2.3. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO TỈNH THÁI NGUYÊN

2.3.1. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở một số nước trên thế giới

2.3.1.1. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông, Trung Quốc

Đáng quan tâm học hỏi là Trung Quốc - quốc gia láng giềng có nền kinh tế, chính trị xã hội và văn có nhiều đặc điểm tương đồng với Việt

Nam. Mở cửa sớm hơn Việt Nam, ngay từ những năm 1979 Trung Quốc có nhiều chủ trương chính sách cải cách kinh tế đã mang đến thành quả tăng trưởng kinh tế vượt bậc. Trong số các tỉnh, thành phát triển kinh tế ấn tượng của Trung Quốc phải kể đến tỉnh Quảng Đông - một tỉnh nằm ở phần Nam đại lục Trung Quốc. Tỉnh Quảng Đông có diện tích và dân số lớn, trên 90 triệu dân và 21 thành phố trực thuộc. Giai đoạn 2010 - 2015 tỉnh đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 13,7%/năm. Quảng Đông có tổng giá trị sản phẩm năm 2016 chiếm 1/8 GDP cả nước, đạt 3460,6 tỷ NDT, tăng 13,5% so với năm trước. Đóng góp vào ngân sách từ Quảng Đông chiếm 1/7 cả nước, đạt 875 tỷ NDT. Giá trị kim ngạch xuất nhập khẩu chiếm 1/3 cả nước, lên tới 734 tỷ USD [74]. Có được kết quả phát triển thần kỳ này là do có sự đóng góp hiệu quả từ hoạt động sản xuất kinh doanh của các KCN trong tỉnh, mà một phần nguyên nhân cơ bản đó là tỉnh đã có nhiều biện pháp tốt trong công tác quản lý nhà nước về lao động.

Công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của tỉnh Quảng Đông đã và đang thực hiện rất tốt thông qua việc xây dựng cơ chế thông thoáng, linh hoạt, ưu tiên bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động [48].

Trước hết, người lao động làm việc tại các KCN được hỗ trợ pháp lý đầy đủ để yên tâm cho công việc, từ các thủ tục pháp lý tại KCN cho đến các thủ tục pháp lý liên quan đến cá nhân để người lao động có thể ổn định nhanh nhất cho công việc.

Thứ hai, đối với công tác quản lý hợp đồng lao động, nội quy lao động. Người lao động không bị ràng buộc hộ khẩu và có thể làm thêm ở chỗ khác miễn sao không ảnh hưởng đến hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp. Hơn nữa, thực hiện chính sách thu hút nhân tài vào doanh nghiệp không phân biệt quốc tịch hay vị thế xã hội.

Ngoài ra, công tác đào tạo và học nghề được hỗ trợ miễn phí. Con em công nhân đi học không phải đóng học phí.

Thứ ba, về công tác quản lý tiền lương, bảo hiểm. Tại Quảng Đông, các KCN đặc biệt ưu tiên giải quyết các vấn đề liên quan tới tiền lương và quyền lợi cho người lao động. Tại đây hình thành nên quỹ bảo lãnh nợ lương do các doanh nghiệp trích lập nhằm đảm bảo tiền lương, thưởng cho công nhân luôn được chi trả đầy đủ và đúng hạn. Một cải cách rất đáng quan tâm, đó là tỉnh Quảng Đông đã thực hiện các hạn chế về việc sa thải hàng loạt công nhân. Nếu muốn cho thôi việc 20 lao động trở lên hoặc cho thôi việc 10% tổng số công nhân, doanh nghiệp bắt buộc phải báo cáo cơ quan quản lý lao động và BHXH tại địa phương trước 30 ngày và phải được sự đồng ý. Hơn nữa, từ tháng 1/2009, đối với BHXH, các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Đông đã được giảm 50% mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, giảm 2% đối với BHYT tổng hợp, giảm 3% đối với bảo hiểm bệnh viện [48].

Thứ tư, chú trọng công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động tại các KCN tỉnh Quảng Đông. Bằng những cải cách chiến lược, sức khỏe, an toàn lao động, tính mạng của người lao động tại các KCN ở Quảng Đông luôn được quan tâm đúng mức. Họ đã xây dựng nên một môi trường lành mạnh, không phân biệt đối xử và điều kiện thuận lợi nhất để người lao động yên tâm với công việc của mình.

2.3.1.2. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở thành phố Tokyo, Nhật Bản

Thành phố Tokyo - Nhật Bản luôn nằm trong nhóm có tốc độ phát triển nhanh nhất thế giới. Không chỉ là trung tâm hành chính của Nhật Bản, Tokyo còn là trung tâm kinh tế của thế giới. Năm 2005 có dân số là 35,2 triệu người, là đô thị có GDP lớn nhất thế giới với 1.191 tỷ USD. Năm 2017, trong danh sách Global 500 thì có tới có 52 doanh nghiệp tại Tokyo [71], hầu hết là trong các KCN.

Tại Tokyo, công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN đã đạt được những thành tựu nhất định, đó là:

Chính quyền Tokyo tăng cường giám sát việc thực hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động. Với chiến lược dài hạn, chính quyền cấp tỉnh cũng ban hành các quy định để mọi lao động làm việc tại các KCN được đào tạo các kỹ năng và kiến thức cần thiết hằng năm ở các cấp độ. Ngoài ra, để học hỏi kinh nghiệm, kết hợp triển khai các công việc liên quan, người lao động còn được tạo điều kiện cho tiếp xúc với các đồng nghiệp tại các doanh nghiệp khác ở trong và ngoài địa phương.

Đối với quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, chính quyền cho phép và khuyến khích các doanh nghiệp trong KCN thực hiện chế độ tuyển dụng trọn đời để giúp người lao động có việc làm ổn định. Đây là chế độ tuyển dụng lâu dài, trong đó có ít người thay đổi công việc, tỷ lệ người lao động có thời gian làm việc liên tục, lâu dài là rất cao. Nhiều doanh nghiệp tại các KCN ở Tokyo tuyển dụng các sinh viên mới ra trường hằng năm theo hình thức hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Lao động ký hợp đồng này sẽ được làm việc liên tục cho đến khi nghỉ hưu tại các doanh nghiệp này. Vì vậy, các doanh nghiệp tại các KCN Tokyo rất chú trọng tạo điều kiện để nhân viên của mình được đào tạo qua nhiều vị trí công việc khác nhau và có thể luân chuyển theo chiều ngang từ bộ phận này qua bộ phận khác. Ngoài ra, chính quyền còn buộc các doanh nghiệp tại các KCN còn phải tuân thủ nhiều nguyên tắc như tạo cơ hội việc làm bình đẳng, không phân biệt đối xử, không nhận trẻ em vào làm việc, không cưỡng bức lao động.

Công tác quản lý nhà nước về tiền lương: Bằng các chính sách quản lý lao động, chính quyền thành phố Tokyo thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện hiện tốt chức năng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Thông qua cách quản lý hệ thống nhân sự thăng tiến đồng thời tăng lương theo số năm làm việc liên tục, người lao động tại các KCN tại Tokyo có thể yên tâm công tác cho đến khi về hưu. Lương của nhân viên sẽ được tăng 12 tháng một lần. Không thực hiện chế độ nâng bậc lương đối với những người

gần đến tuổi nghỉ hưu. Có thể nói, so với các quốc gia khác, người lao động tại các KCN tại Tokyo thể hiện mức độ hài lòng và gắn bó với công việc cao nhất [71].

Công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động: Các KCN tại Tokyo luôn được đảm bảo có môi trường sạch đẹp, đảm bảo vệ sinh. Luôn đảm bảo hệ thống an toàn lao động tại các KCN. Chính quyền tại đây cũng thực sự quan tâm tới vấn đề nhân quyền của người lao động thông qua các quy định, hướng dẫn cùng các biện pháp kiểm tra giám sát. Chính vì vậy, công nhân tại đây luôn được đảm bảo có môi trường vệ sinh và an toàn trong lao động.

Bằng những cách thức quản lý nêu trên, mỗi KCN tại Tokyo khá khép kín mà vẫn đảm bảo linh hoạt, đảm bảo tốt các trách nhiệm đối với người lao động.

2.3.2. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại một số khu công nghiệp ở Việt Nam

2.3.2.1. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

Vĩnh Phúc đã có những bước phát triển mạnh mẽ và đạt được nhiều kết quả ấn tượng sau khi tái lập tỉnh. Nền kinh tế tiếp tục phát triển với tốc độ cao. Bình quân giai đoạn từ năm 1997 đến năm 2016 (20 năm) tăng gần 15%/năm. Chỉ số phát triển con người (HDI), thu ngân sách, giá trị sản xuất công nghiệp, tổng sản phẩm trên địa bàn và chỉ số PCI của Vĩnh Phúc luôn đứng trong nhóm 10 tỉnh, thành trên toàn quốc [76].

Đến năm 2019, GRDP của tỉnh Vĩnh Phúc đứng thứ 5 vùng Đồng bằng sông Hồng và thứ 14 cả nước với tốc độ phát triển mạnh mẽ của ngành theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa [21].

Tính đến tháng 11/2019, số dự án của tỉnh còn hiệu lực trong các KCN là 349 dự án, bao gồm 60 dự án DDI với tổng số vốn đầu tư là 14.452,67 tỷ đồng và 289 dự án FDI với tổng vốn đầu tư 3.888,56 triệu USD. Các KCN

trải đều ở tất cả các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Vĩnh Phúc, trong đó huyện Bình Xuyên có nhiều KCN nhất với 7 KCN tập trung [7].

Theo số liệu thống kê, đến hết tháng 12/2016, trên địa bàn tỉnh có 7 KCN có dự án đầu tư gồm: Khai Quang, Bình Xuyên, Bình Xuyên II, Bá Thiện, Bá Thiện II, Tam Dương II và Kim Hoa, với tổng số 145 dự án đang hoạt động, tạo việc làm cho 72.770 lao động người Việt và 732 lao động người nước ngoài. Trong đó: Lao động trong tỉnh là 54.363 người (chiếm 74,7%). Đến năm 2020, số lao động trong các KCN lên tới hơn 86.000 người. Doanh nghiệp trong các KCN đang hoạt động nhịp nhàng, giải quyết việc làm cho tỉnh cũng như các địa phương lân cận [76].

Có được những thành tích kể trên, có thể kể ra nhiều bài học có thể học tập từ công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Vĩnh Phúc, đó là:

Thứ nhất, trong công tác hỗ trợ pháp lý, Ban Quản lý các KCN thường xuyên tổ chức hội nghị tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động tại các KCN, phổ biến một số quy định của pháp luật lao động về ký kết hợp đồng lao động, chế độ tiền lương, tiền thưởng, chế độ BHXH bắt buộc, tranh chấp lao động, an toàn, vệ sinh lao động và những điểm mới của Bộ luật Lao động. Nhờ đó, Ban quản lý các KCN đã giúp hầu hết các doanh nghiệp trong các KCN nắm bắt, cập nhật và thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật liên quan đến lao động; có những doanh nghiệp đã thực hiện rất tốt các quy định của pháp luật về lao động, có chế độ đãi ngộ với người lao động cao hơn quy định của pháp luật. Hơn nữa, việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật đã giúp nâng cao hiểu biết và ý thức thực hiện pháp luật của người lao động; là nền tảng cho họ vệ quyền, lợi ích chính đáng của mình trong quá trình làm việc, tạo mối quan hệ lao động hài hòa giữa người sử dụng lao động với người lao động tại các doanh nghiệp trong KCN.

Thứ hai, trong công tác quản lý hợp đồng lao động, nội quy lao động, thực hiện chế độ chính sách đối với người lao động, chính quyền tỉnh Vĩnh

Phúc thường xuyên quan tâm, kiểm tra để đảm bảo doanh nghiệp thực hiện đúng nghĩa vụ đối với người lao động. Môi trường làm việc của công nhân lao động tại các KCN đã có những bước được cải thiện rõ rệt những năm gần đây. Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động phát triển theo hướng tích cực, hầu hết các doanh nghiệp đã chú trọng tới các chế độ, chính sách cho người lao động. Tiêu biểu như: Công ty TNHH Công nghiệp chính xác Việt Nam 1; Công ty HHCN Lâm Viễn Vĩnh Phúc; Công ty TNHH Meisei; Công ty TNHH Piaggio; Công ty TNHH Exedy Việt Nam; Công ty cổ phần Prime.... Vì vậy, không xảy ra hiện tượng đình công, tranh chấp lao động phức tạp, ảnh hưởng đến an ninh trật tự và an toàn xã hội. Tình hình người lao động trở lại công ty làm việc sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán các năm gần đây ít có sự biến động (đạt khoảng 95%).

Thứ ba, đối với công tác quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm, cần chú trọng thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu lao động, tuyển dụng và tạo điều kiện để người lao động có cơ hội làm việc, nâng cao tay nghề, được hưởng các chế độ lương và đãi ngộ vật chất thỏa đáng. Tham mưu xây dựng chiến lược nguồn nhân lực cho UBND tỉnh.

Thứ tư, trong công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động trong KCN, chính quyền tỉnh luôn có nhiều biện pháp kịp thời để bảo vệ người lao động. Trong các KCN đều xây dựng được hệ thống các quy định nội bộ về vệ sinh, an toàn lao động. Tại các KCN có phát động các phong trào thi đua giữ gìn vệ sinh, an toàn lao động. Việc giữ gìn vệ sinh, an toàn lao động còn là tiêu chí để so sánh, đánh giá giữa các doanh nghiệp tại các KCN trên địa bàn tỉnh. Từ đó góp phần thúc đẩy các doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện các quy định về vệ sinh, an toàn lao động, góp phần bảo vệ, tạo môi trường làm việc an toàn, vệ sinh cho người lao động. Không chỉ quan tâm đến an toàn, vệ sinh lao động nói chung mà tỉnh còn đặc biệt quan tâm tới vấn đề phòng chống dịch bệnh, bảo vệ, giữ gìn sức khỏe cho người

lao động tại các KCN. Năm 2020, trước tình hình dịch bệnh tác động đến sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp, UBND tỉnh đã yêu cầu các ngành chức năng nhanh chóng hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, đảm bảo ổn định cho lao động tại các KCN như hỗ trợ tiền thuê nhà cho lao động ngoài tỉnh đến làm việc; nghiêm túc thực hiện các biện pháp phòng chống dịch, đảm bảo an toàn cho người lao động làm việc tại các KCN.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản lý nhà nước về lao động trong các KCN vẫn gặp khó khăn. Những khó khăn chủ yếu do các nội dung liên quan đến quy định của pháp luật lao động, thường là những quy định gắn liền với quyền lợi của người lao động, nhưng tính ổn định chưa cao. Công tác dự báo, nắm bắt nguồn cung - cầu lao động còn chưa được chính xác, chưa hỗ trợ được người lao động và tạo sự chủ động cho doanh nghiệp. Mỗi lần quy định của pháp luật có sự thay đổi ít nhiều đều tạo nên những biến động trong tuyển dụng, đào thải lao động.

2.3.2.2. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên

Hưng Yên là tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc. Với hệ thống giao thông thuận tiện và là cửa ngõ phía Đông của Thủ đô Hà Nội nên Hưng Yên có nhiều điều kiện thuận lợi kết nối với các tỉnh để phát triển kinh tế xã hội. Trong giai đoạn 2011-2015, tỉnh Hưng Yên đã có những chính sách và biện pháp để đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn, đặc biệt là chú trọng vào phát triển các KCN.

Tính đến hết năm 2019, tại các KCN tỉnh Hưng Yên có 435 dự án đầu tư thứ cấp còn hiệu lực, bao gồm: 245 dự án có vốn đầu tư nước ngoài có tổng là 4.077 triệu đô la Mỹ và 190 dự án có vốn đầu tư trong nước có tổng là 25.061 tỷ đồng. Tỉnh Hưng Yên có 10 KCN, tổng diện tích khoảng 2.500 ha đã được cấp thẩm quyền phê duyệt quy hoạch. Hiện nay, có 7 KCN đi vào hoạt động. Các dự án đầu tư tập trung tại 7 KCN là: KCN Phố Nối A, KCN Thăng Long

II, KCN Dệt May Phố Nối, KCN Minh Đức, KCN Yên Mỹ II, KCN Yên Mỹ và KCN Minh Quang. Phố Nối A là KCN có số dự án đầu tư đăng ký lớn nhất với 205 dự án, bao gồm 90 dự án có vốn đầu tư nước ngoài có là 979 triệu đô la Mỹ và 115 dự án có vốn đầu tư trong nước có tổng là 19.317 tỷ đồng; tiếp đến là KCN Thăng Long II với 100 dự án có vốn đầu tư nước ngoài có tổng là 2.505 triệu đô la Mỹ; đứng thứ ba là KCN Dệt May Phố Nối với 61 dự án, bao gồm 32 dự án có vốn đầu tư nước ngoài có tổng là 383 triệu đô la Mỹ và 29 dự án có vốn đầu tư trong nước có tổng là 2.321 tỷ đồng [73].

Tổng số lao động sử dụng của các doanh nghiệp trong các KCN hiện nay khoảng 57.350 người, trong đó: KCN Phố Nối A là 29.300 người, KCN Thăng Long II là 21.500 người, KCN Dệt May Phố Nối là 4.500 người, KCN Minh Đức là 1.800 người và KCN Yên Mỹ II là 250 người. [73]

Để có được những kết quả nêu trên, công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Hưng Yên đã được thực hiện như sau:

Về công tác hỗ trợ pháp lý cho người lao động tại các KCN. Ban Quản lý các KCN tỉnh Hưng Yên đã thường xuyên tổ chức hội nghị giới thiệu, giải đáp những điểm mới của Bộ luật Lao động. Thông qua các Hội nghị đã giúp Ban quản lý liên tục nắm bắt thực tế triển khai thực hiện pháp luật cũng như những vướng mắc mà các doanh nghiệp gặp phải và cả khó khăn mà người lao động phải đối mặt. Nhờ có những hội nghị trao đổi, truyền truyền, giải đáp các thắc mắc về việc thực hiện Bộ Luật Lao động đối với của các đại biểu đại diện của doanh nghiệp nên Ban quản lý đã kịp thời có các giải pháp và tham mưu với chính quyền cấp tỉnh trong việc tổ chức thực hiện các giải pháp nhằm quản lý, kiểm soát yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc nhằm buộc các doanh nghiệp tại các KCN tuân thủ đúng pháp luật.

Công tác quản lý hợp đồng lao động luôn được chính quyền tỉnh quan tâm, kịp thời đôn đốc nhắc nhở doanh nghiệp thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động. Nhờ đó, 10 KCN tại Hưng Yên với gần 60.000 lao động luôn hoạt động tốt, người lao động yên tâm công tác, gắn bó với doanh nghiệp.

Đối với công tác quản lý tiền lương, ngay từ năm 2003 Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên đã ban hành Quy định số 67/2003/QĐ-UB ngày 26/12/2003 về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Ban quản lý các KCN tỉnh Hưng Yên trong đó quy định nhiệm vụ, quyền hạn "Phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc kiểm tra, thanh tra các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, an toàn lao động, tiền lương theo quy định của Luật Lao động". Thông qua thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước về lao động đối với công tác tiền lương nên các khoản lương, thưởng dành cho người lao động đều được thực hiện đầy đủ, đúng pháp luật tại các KCN tỉnh Hưng Yên.

Ngoài ra, Ban Quản lý các KCN tỉnh Hưng Yên đã thường xuyên tổ chức hội nghị tập huấn về vệ sinh an toàn lao động. Nhờ đó mà tại các KCN tỉnh Hưng Yên gần như không để xảy ra tai nạn lao động nào.

2.3.2.3. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

Bắc Ninh hiện nay có tổng số 16 KCN tập trung được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh, bổ sung, trong đó có 10 KCN đã đi vào hoạt động. Mức độ lấp đầy đạt 78,64% trên tổng diện tích đất quy hoạch, đạt 93,8% trên diện tích đất thu hồi. Năm 2019, Ban Quản lý các KCN tiếp tục tham mưu cho UBND tỉnh rà soát, điều chỉnh quy hoạch các KCN; đẩy nhanh tiến độ hoàn thành việc điều chỉnh quy hoạch các KCN Nam Sơn - Hạp Lĩnh, Quế Võ III, Yên Phong II; cấp 51 chứng chỉ quy hoạch cho các chủ đầu tư; xác nhận thỏa thuận nguyên tắc cho 51 dự án; cấp 10 giấy phép xây dựng và cấp điều chỉnh Giấy phép xây dựng cho 14 dự án... [66].

Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp KCN trong năm 2019 tương đối ổn định, các doanh nghiệp đã hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu về giá trị sản xuất công nghiệp, giá trị xuất khẩu, giá trị nhập khẩu và nộp ngân sách so kế hoạch năm 2019, cụ thể: Giá trị sản

xuất công nghiệp đạt 1.151.265 tỷ đồng; doanh thu đạt 1.275.355 tỷ đồng xuất khẩu ước đạt 37.300 triệu USD (so với kế hoạch đạt 113%); nhập khẩu đạt 22.600 triệu USD; nộp ngân sách nhà nước đạt 11.500 tỷ đồng. [66]

Các doanh nghiệp trong KCN Bắc Ninh hiện đang tạo việc làm cho số lượng lao động lớn với thu nhập bình quân của người lao động là 7 triệu đồng/người/tháng (trong đó lao động gián tiếp là 7,5 triệu đồng/người/tháng; lao động trực tiếp: 6,5 triệu đồng/người/tháng). Các KCN tỉnh Bắc Ninh hiện nay đang sử dụng 292.309 lao động, trong đó lao động là người địa phương là 77.204 người (chiếm 26,41%), lao động nữ là 175.473 người (chiếm 60,03%), lao động nước ngoài là 4.781 người [66].

Để có được thành tích nêu trên, chính quyền cấp tỉnh Bắc Ninh đã thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, cụ thể như sau:

Ban Quản lý các KCN tỉnh Bắc Ninh đã giải quyết tốt thủ tục hành chính cho người lao động: cấp mới, cấp lại cho hơn 2.000 người nước ngoài giấy phép lao động, đăng ký nội quy lao động cho các doanh nghiệp. Chú trọng tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng cho lao động trên địa bàn tỉnh. Kịp thời tiếp nhận, hỗ trợ giải quyết đơn kiến nghị của người lao động về chính sách, chế độ bảo hiểm, tiền lương, hợp đồng lao động của người lao động.

Ban hành văn bản phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành, triển khai thực hiện việc thực hiện tốt chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể. Phối hợp chặt chẽ giữa Ban quản lý với các đơn vị liên quan trong việc thực hiện công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN để tiếp tục duy trì và đạt kết quả tốt. Ban quản lý tích cực kiểm tra, đôn đốc nên tại các KCN của Bắc Ninh đa số các doanh nghiệp đều thực hiện nghiêm túc theo quy định việc xây dựng, đăng ký nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể [72].

Công tác quản lý về tiền lương, bảo hiểm luôn được triển khai kịp thời, sâu sát, giải quyết và hỗ trợ hiệu quả những khó khăn, vướng mắc cho doanh

ng nghiệp, đồng thời giúp doanh nghiệp thực hiện tốt hơn chính sách lao động, cải thiện mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Thời gian gần đây chất lượng cuộc sống của người lao động tại các KCN được nâng lên đáng kể. Hằng năm, thu nhập bình quân của người lao động đều được tăng thêm. Hơn nữa, Ban quản lý các KCN thông qua các cuộc kiểm tra cũng đôn đốc các doanh nghiệp thực hiện đúng, đủ các quy định về bảo hiểm như BHYT, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Đặc biệt, các tổ chức Công đoàn tại các KCN tỉnh Bắc Ninh có nhiều hoạt động xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa tại đơn vị thông qua việc liên kết với doanh nghiệp.

Tăng cường công tác quản lý, nâng cao chất lượng an toàn vệ sinh thực phẩm tại các bếp ăn tập thể cho người lao động của các KCN với phương châm “sức khỏe và an toàn người lao động là trên hết”. Thông qua quá trình kiểm tra, Ban quản lý các KCN cũng góp phần thúc đẩy việc thực hiện tốt trách nhiệm chăm lo sức khỏe, thể chất và cả tinh thần cho công nhân tại các KCN. Nhiều sân bóng đá, bóng chuyền được xây dựng, các hoạt động đoàn thể được triển khai tích cực hơn góp phần làm cho hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao thu hút được nhiều người lao động tham gia.

2.3.3. Bài học rút ra cho quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Từ kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại một số KCN trong và ngoài nước, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho tỉnh Thái Nguyên như sau:

Thứ nhất, đối với công tác quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm: Cần thường xuyên tổ chức hội nghị tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động tại các KCN, phổ biến một số quy định của pháp luật lao động về ký kết hợp đồng lao động, chế độ tiền lương, tiền thưởng, chế độ BHXH bắt buộc, tranh chấp lao động, an toàn, vệ sinh lao động và những điểm mới của Bộ luật Lao động. Ngoài ra, cần giải quyết tốt

thủ tục hành chính cho người lao động, chú trọng tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng cho lao động trên địa bàn tỉnh. Kịp thời tiếp nhận, hỗ trợ giải quyết đơn kiến nghị của người lao động về chính sách, chế độ bảo hiểm, tiền lương, hợp đồng lao động của người lao động. Phối hợp chặt chẽ giữa Ban quản lý với các đơn vị liên quan trong việc thực hiện công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN để tiếp tục duy trì và đạt kết quả tốt.

Thứ hai, đối với công tác quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, cần thường xuyên quan tâm, kiểm tra để đảm bảo doanh nghiệp thực hiện đúng nghĩa vụ đối với người lao động. Cải thiện môi trường làm việc, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm giúp người lao động luôn yên tâm công tác, gắn bó với doanh nghiệp. Đặc biệt, các tổ chức Công đoàn tại các KCN cần có nhiều hoạt động nhằm xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa tại đơn vị thông qua việc liên kết với doanh nghiệp.

Thứ ba, đối với công tác quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm, cần chú trọng thiết lập các điều kiện để người lao động có cơ hội làm việc, nâng cao tay nghề, được hưởng các chế độ đãi ngộ vật chất thỏa đáng.

Thứ tư, đối với công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động trong các KCN, cần xây dựng hệ thống các quy định nội bộ về vệ sinh, an toàn lao động. Tại các KCN cần phát động các phong trào thi đua giữ gìn vệ sinh, an toàn lao động. Việc giữ gìn vệ sinh, an toàn lao động có thể được sử dụng là tiêu chí để so sánh, đánh giá giữa các doanh nghiệp tại các KCN trên địa bàn tỉnh. Ngoài ra, cần thường xuyên tổ chức hội nghị tập huấn về vệ sinh an toàn lao động. Tăng cường công tác quản lý, nâng cao chất lượng an toàn vệ sinh thực phẩm tại các bếp ăn tập thể cho người lao động của các KCN. Từ đó góp phần thúc đẩy các doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện các quy định về vệ sinh, an toàn lao động, góp phần bảo vệ, tạo môi trường làm việc an toàn, vệ sinh cho người lao động.

Ngoài những bài học nêu trên, cần tăng cường phối hợp giữa Ban Quản lý các KCN và các sở, ban, ngành khi thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động tại các KCN để tạo sự thống nhất, hiệu quả, hạn chế chồng chéo, gây phiền hà cho doanh nghiệp.

Cần đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành chính sách, pháp luật về lao động nhằm nắm bắt những hạn chế để hướng dẫn doanh nghiệp hoàn thiện và tuân thủ nghiêm túc các quy định của pháp luật về lao động, đồng thời kịp thời phát hiện những tập thể, cá nhân cố tình vi phạm pháp luật để xử lý thích đáng.

Chương 3

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

3.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

3.1.1. Khái quát về các khu công nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên và Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

3.1.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Thái Nguyên là tỉnh có công nghiệp phát triển từ rất sớm. Trải qua nhiều bước thăng trầm, trong những năm gần đây, Đảng bộ Tỉnh xác định xây dựng và phát triển các KCN là một trong những giải pháp quan trọng để thúc đẩy kinh tế - xã hội của Tỉnh phát triển nhanh và bền vững, qua đó góp phần đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH đất nước.

Đầu năm 2000, Tỉnh mới có KCN Sông Công I là KCN tập trung đầu tiên của Tỉnh được khởi công xây dựng. Sau 10 năm, tỉnh Thái Nguyên đã lập Đề án Điều chỉnh quy hoạch phát triển các KCN Thái Nguyên đến năm 2020, đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt với 6 KCN, tổng diện tích 1.420 ha, bao gồm các KCN: Sông Công I, Sông Công II, Nam Phổ Yên, Yên Bình, Diềm Thụy, Quyết Thắng. Cả 6/6 KCN đều được thực hiện quy hoạch chi tiết 1/500 để làm cơ sở thực hiện đầu tư.

Việc quy hoạch và xây dựng các KCN hợp lý kết hợp với công tác quản lý xây dựng theo quy hoạch chi tiết một cách chặt chẽ, bài bản đã góp phần đẩy mạnh công tác thu hút đầu tư vào các KCN trong Tỉnh. Việc thiết lập mô hình KCN, đô thị, dịch vụ tiện ích đã góp phần hình thành các khu đô thị mới gắn với phát triển cụm công nghiệp, làng nghề và kiến tạo bộ mặt nông thôn mới; tạo lập và phân bổ không gian kinh tế, tạo sự phát triển

hài hòa giữa các khu vực trong Tỉnh; tạo việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; phát triển đồng bộ hạ tầng kỹ thuật KCN với hạ tầng xã hội, đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động và công tác an sinh xã hội... là cơ sở để Thái Nguyên hội nhập và phát triển bền vững.

Trong những năm đầu xây dựng KCN, thu hút đầu tư rất khó khăn, chủ yếu là những dự án nhỏ, dự án trong nước, có quy mô vốn thấp (tập trung ở các lĩnh vực: Luyện kim, gia công cơ khí, chế biến nông sản thực phẩm, sản xuất hàng tiêu dùng, vật liệu xây dựng...). Trong giai đoạn này, tính đến hết năm 2010, các KCN chỉ thu hút được 52 dự án với tổng số vốn đăng ký đầu tư là 5.700 tỷ đồng. Đồng thời, các doanh nghiệp KCN đạt được một số kết quả sản xuất kinh doanh chủ yếu: Doanh thu ước trên 3.500 tỷ đồng, giá trị xuất khẩu trên 500 tỷ đồng, nhập khẩu 250 tỷ đồng, tạo việc làm trên 6.000 lao động, nộp ngân sách đạt gần 30 tỷ đồng [68].

Đến thời điểm hiện nay có 09 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư vào các KCN Thái Nguyên (Hàn Quốc, Trung Quốc, Hồng Kông, Đài Loan, Nhật Bản, Singapore, Malayxia, Pháp, Đức...). Các nguồn lực đầu tư này đã tạo cú hích mạnh mẽ để tỉnh Thái Nguyên có những bước tăng trưởng và phát triển cả về bề rộng lẫn chiều sâu. Riêng KCN Sông Công II được khởi công đầu năm 2018, đến nay đã có 16 nhà đầu tư đăng ký lập dự án trong KCN với tổng số vốn đăng ký đầu tư hơn 1,3 tỷ USD và 750 tỷ đồng. Hiện nay, các dự án đang trong giai đoạn xây dựng nhà xưởng, tiến độ giải ngân đạt trên 80%; dự kiến đầu năm 2021 có một số nhà máy đi vào sản xuất, giải quyết việc làm cho khoảng 30.000 lao động có thu nhập ổn định, lâu dài [68].

Cùng với đó, công tác quản lý nhà nước sau cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư được Ban Quản lý quan tâm, bám sát thực tiễn, chủ động hướng dẫn, đôn đốc các doanh nghiệp thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật như: Pháp luật về quản lý lao động, đặc biệt là pháp luật bảo vệ

môi trường,... đã góp phần giúp Ban Quản lý tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước đối với các KCN trên địa bàn. Đồng thời giúp các doanh nghiệp KCN triển khai dự án đúng tiến độ và hoạt động sản xuất, kinh doanh hiệu quả, tạo động lực thúc đẩy tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh.

Năm 2019, doanh thu của các doanh nghiệp trong các KCN đạt 30,8 tỷ USD và 8.146,4 tỷ đồng; giá trị xuất khẩu đạt 25,052 tỷ USD; giá trị nhập khẩu 17,72 tỷ USD; nộp ngân sách đạt 7.218 tỷ đồng.

Cùng với sự tăng trưởng và phát triển của các doanh nghiệp, lực lượng lao động trong các KCN cũng không ngừng tăng lên. Nếu như số lượng lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong các KCN 10 năm đầu thành lập chỉ có 6.000 người, thì trong vòng 10 năm trở lại đây, con số này đã tăng gấp nhiều lần, đến thời điểm hiện nay các doanh nghiệp KCN đã thu hút được 92.800 lao động (có thời điểm lên đến gần 120 nghìn lao động) với thu nhập bình quân của người lao động là 6,8 triệu đồng/người/tháng.

Trong tương lai, ban quản lý các KCN tỉnh sẽ tổ chức lập quy hoạch theo hướng mở rộng diện tích các KCN từ 1.420 ha lên tới 3.000 ha trong giai đoạn 2021-2030. Đầu năm 2021, Thủ tướng đã đồng ý đề nghị của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc bổ sung các KCN trên địa bàn tỉnh vào quy hoạch phát triển các KCN ở Việt Nam.

Theo đó, KCN Sông Công II giai đoạn 2 với diện tích 300 ha tại thành phố Sông Công và KCN Phú Bình với diện tích 675 ha tại xã Tân Hòa, xã Lương Phú và thị trấn Hương Sơn, huyện Phú Bình.

Bảng 3.1. Danh mục các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2021

STT	Tên KCN	Quy mô (Ha)	Vị trí KCN	Ngành nghề chủ yếu
1	KCN Sông Công I	220	TP. Sông Công (xã Tân Quang)	- Chế biến nông sản, thực phẩm; - Vật liệu xây dựng; Cơ khí chế tạo, lắp ráp bao bì; - May mặc; Điện tử.
2	KCN Sông Công II	250	TP. Sông Công (xã Tân Quang)	- Diezen, y cụ, phụ tùng; - Chế biến nông sản thực phẩm; - Vật liệu xây dựng; May mặc, điện tử.
3	KCN Trung Thành (Nam Phổ Yên)	200	TX. Phổ Yên	- Lắp ráp ô tô, cơ khí, điện tử; - Chế biến thực phẩm, đồ uống; giết mổ gia súc, gia cầm; chế biến thức ăn nhanh; Hoá dược; dụng cụ y tế; dụng cụ thú y; - Dệt may, da giày, thủ công mỹ nghệ; - Chiết nạp gas; Cầu kiện bê tông, sản xuất VLXD.
4	KCN Yên Bình (Tây Phổ Yên)	200	TX. Phổ Yên	- Công nghiệp công nghệ cao; - Sản xuất phụ tùng ô tô, lắp ráp ô tô; - Công nghiệp quốc phòng.
5	KCN Quyết Thắng	200	TP. Thái nguyên	- Sản xuất thiết bị điện, điện tử; - Công nghệ thông tin; - Vườn ươm công nghệ.
6	KCN Diềm Thuy	350	Huyện Phú Bình	- Công nghiệp luyện kim, cơ khí, chế tạo máy; - Công nghiệp vật liệu xây dựng; - Công nghiệp ô tô; Công nghiệp điện tử, công nghiệp phần mềm.

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

3.1.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Là một tỉnh có nền kinh tế phát triển từ sớm, trong có công nghiệp đóng vai trò chủ yếu trong sự phát triển của Thái Nguyên. Trước yêu cầu của thực tế, việc thành lập một bộ máy để thực hiện chức năng quản lý nhà nước trực tiếp đối với các KCN trên địa bàn tỉnh là việc làm cấp thiết. Do đó, Ban Quản lý các KCN tỉnh Thái Nguyên được thành lập theo Quyết định số: 130/2000/QĐ-TTg ngày 20/11/2000 của Thủ tướng Chính phủ.

Từ khi thành lập, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã thúc đẩy mạnh mẽ thu hút các nguồn vốn đầu tư trong và ngoài nước vào Tỉnh. Kết quả, đến nay đóng góp của các KCN tỉnh Thái Nguyên giữ vị trí quan trọng hàng đầu của Tỉnh, góp phần tích cực đưa Thái Nguyên trở thành Tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại của cả nước.

Trong suốt 22 năm qua, nhiều năm liền tập thể và cá nhân Ban Quản lý vinh dự được Đảng, Chính phủ, UBND tỉnh Thái Nguyên và các Bộ, ngành trao tặng nhiều phần thưởng cao quý. Ban Quản lý các KCN tỉnh Thái Nguyên đã phát huy tinh thần trách nhiệm và sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ.

3.1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Thái nguyên

Ban quản lý các KCN Thái Nguyên là cơ quan trực thuộc UBND tỉnh Thái Nguyên, thực hiện chức năng quản lý trực tiếp đối với các KCN trên địa bàn tỉnh theo nội dung Quyết định số 1361/QĐ-UBND ngày 15/6/2010 của UBND tỉnh Thái Nguyên về việc Quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ban quản lý các KCN Thái Nguyên [68].

**** Chức năng***

Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên thực hiện chức năng quản lý nhà nước trực tiếp đối với các KCN trên địa bàn tỉnh; quản lý và tổ chức thực hiện chức năng cung ứng dịch vụ hành chính công và dịch vụ hỗ trợ khác có liên quan đến hoạt động đầu tư và sản xuất kinh doanh cho nhà đầu tư trong KCN [68].

** Nhiệm vụ*

Tham mưu, xây dựng, trình các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phê duyệt và tổ chức thực hiện các công việc như: xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, quy hoạch liên quan đến hoạt động đầu tư phát triển các KCN; Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng Quy chế phối hợp với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh hoặc các cơ quan liên quan để thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông để trình UBND tỉnh phê duyệt đồng thời chỉ đạo thực hiện.

Thực hiện theo quy định của pháp luật các nhiệm vụ được UBND tỉnh giao và uỷ quyền như: Đăng ký đầu tư; thẩm tra và cấp, điều chỉnh, thu hồi Giấy chứng nhận đầu tư đối với các dự án đầu tư thuộc thẩm quyền; Điều chỉnh quy hoạch chi tiết xây dựng đã được phê duyệt của các KCN nhưng không làm thay đổi chức năng sử dụng khu đất và cơ cấu quy hoạch; xác nhận hợp đồng, văn bản về bất động sản trong KCN cho tổ chức có liên quan.

Thực hiện thu và sử dụng phí, lệ phí. Tiến hành các hoạt động nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ. Triển khai các thủ tục hợp tác với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước về các lĩnh vực liên quan đến đầu tư xây dựng và phát triển KCN. Thực hiện giới thiệu việc làm cho người lao động làm việc tại các KCN [68].

** Quyền hạn:*

- Thực hiện theo Công văn số 579/UBND-VX ngày 16/3/2015 của UBND tỉnh Thái Nguyên v/v uỷ quyền thực hiện một số nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong các KCN bao gồm:

Nhận thông báo về việc cho thôi việc nhiều người lao động của các doanh nghiệp trong KCN.

Nhận báo cáo về việc cho thuê lại lao động (số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động) của doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong KCN.

Nhận báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề hàng năm của các doanh nghiệp trong KCN.

Tiếp nhận thoả ước lao động tập thể của các doanh nghiệp trong KCN.

Đăng ký nội quy lao động của các doanh nghiệp trong KCN.

Tiếp nhận báo cáo giải trình của doanh nghiệp về nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, tổng hợp, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định.

- Thực hiện theo Ủy quyền ngày 13/4/2015 và Ủy quyền ngày 17/12/2020 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên; Ủy quyền ngày 13/4/2015 của UBND huyện Phổ Yên, Ủy quyền ngày 13/4/2015 của UBND thị xã Sông Công và Ủy quyền ngày 24/4/2015 của UBND huyện Phú Bình, bao gồm:

Tiếp nhận và xử lý hồ sơ đăng ký thực hiện Hợp đồng nhận lao động thực tập của doanh nghiệp trong KCN hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề có thời gian dưới 90 ngày.

Tiếp nhận khai trình việc sử dụng lao động, báo cáo tình hình thay đổi về lao động của các doanh nghiệp trong KCN.

Nhận thông báo về địa điểm, địa bàn, thời gian bắt đầu hoạt động và người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt của doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc cho các doanh nghiệp trong KCN.

Nhận thông báo của doanh nghiệp trong KCN việc tổ chức làm thêm từ 200 đến 300 giờ trong một năm.

3.1.2. Khái quát về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Lao động tại các KCN có những đặc điểm riêng, đó là:

Thứ nhất, số lượng lao động tại các KCN thường rất đông. Nếu có một sự thay đổi nhỏ về chính sách thì ngay lập tức sẽ ảnh hưởng đến nhiều người.

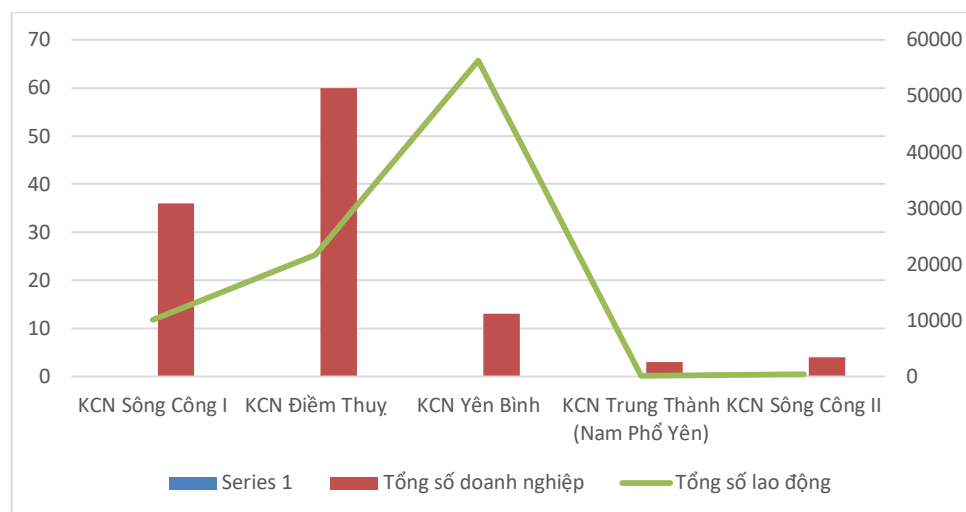
Thứ hai, trình độ lao động chưa cao. Đa phần lao động tại các KCN đều là lao động có trình độ phổ thông, chưa hoặc ít được học qua các trường đào tạo nghề nghiệp. Do đó, năng lực tiếp cận các kiến thức mới, khả năng tự học, tự nghiên cứu cũng có phần hạn chế.

Thứ ba, hầu hết các lao động tại các KCN có tuổi đời còn rất trẻ, chưa có gia đình. Do đó các đặc điểm về tâm, sinh lý cũng có phần khác hơn so với các lao động tuổi trung niên. Do tuổi còn trẻ nên lao động cũng sẵn sàng nghỉ việc, thay đổi các công việc mới.

Thứ tư, phần lớn lao động tại các KCN không phải là lao động tại chỗ, mà từ nhiều địa phương khác nhau nên cũng mang những nét văn hóa khác nhau, có thể không có ý định sinh sống và làm việc lâu dài tại địa phương đặt KCN.

3.1.2.1. Lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên phân theo khu công nghiệp

Thái Nguyên có 6 KCN, tuy nhiên tính đến hết năm 2020 mới có 5 KCN đi vào hoạt động và có công nhân. Trong đó đông lao động nhất phải kể đến là KCN Yên Bình với 56.297 công nhân đang làm việc tại đây, chiếm tới 63,57% tổng số lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên. Mặc dù số doanh nghiệp tại KCN này ít hơn so với số doanh nghiệp tại các KCN khác nhưng đây là nơi đặt nhà máy của Samsung nên số lượng lao động rất lớn. Riêng Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam Thái Nguyên đã có tới 37.897 lao động, ít hơn là Công ty TNHH Hansol Electronics Vietnam cũng có tới 9.093 lao động. Ngoài ra, Công ty TNHH Samsung Electro - Mechanics Vietnam cũng có 6.319 lao động và khiêm tốn hơn là Công ty TNHH phát triển năng lượng Trina Solar cũng có tới 2.076 lao động (*Chi tiết tại Phụ lục 1. Tỷ lệ lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2020*). Do đó, có thể thấy mặc dù số doanh nghiệp ở KCN Yên Bình dù ít nhưng số lao động tại đây lại cao nhất trong số các KCN trên địa bàn. Vì vậy, công tác quản lý lao động cũng có những đặc thù riêng.



**Biểu đồ 3.1. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên
phân theo KCN năm 2020**

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

Số doanh nghiệp tại KCN Diêm Thụy là nhiều nhất, tới 60 doanh nghiệp nhưng tổng số lao động tại đây chỉ là 21.692 người, chiếm 24,50 % tổng số lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Các KCN Trung Thành (Nam Phổ Yên) và Sông Công II có tổng số lao động chỉ là 505 người, chiếm 0,57% tổng số lao động tại các KCN. Các lao động này chỉ nằm trong 7 doanh nghiệp nên về cơ bản lao động tại 2 KCN này dễ quản lý.

Mặc dù KCN Yên Bình có số lượng lao động lớn nhất nhưng khu vực khó quản lý hơn lại là KCN Diêm Thụy, do có nhiều doanh nghiệp, số doanh nghiệp tại đây là lớn nhất và có xu hướng hay biến động lao động, vì có nhiều doanh nghiệp vệ tinh Samsung. Tại đây xuất hiện nhiều tình huống tuyển dụng lao động vụ mùa, thậm chí không có các báo cáo chính thức qua các cơ quan quản lý nhà nước.

Khu công nghiệp Sông Công I mặc dù có số doanh nghiệp chỉ nhiều

sau KCN Diêm Thụy và số lao động cũng nhiều đứng thứ 3 nhưng nhìn chung các doanh nghiệp tại đây đã hoạt động lâu năm, ổn định nên công tác quản lý lao động tại đây cũng ít phức tạp hơn so với KCN Diêm Thụy.

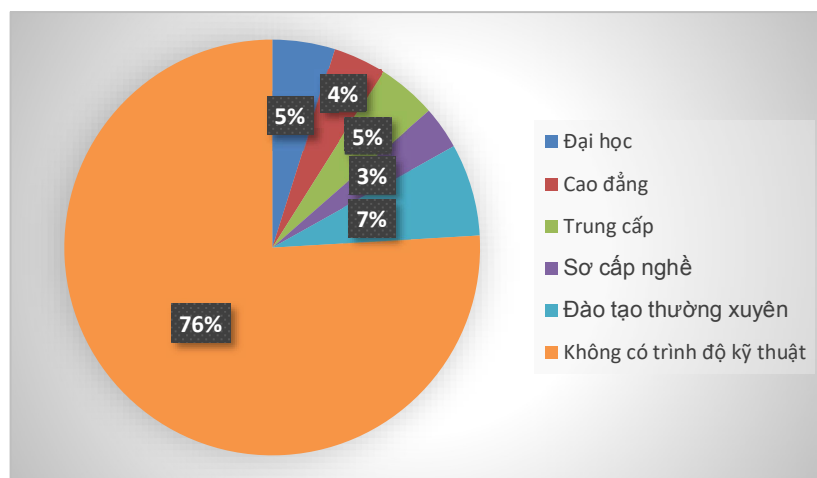
3.1.2.2. Lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên phân theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật

Theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật, lao động tại các KCN Thái Nguyên được phân thành 6 nhóm bao gồm: đại học, cao đẳng, trung cấp, sơ cấp nghề, đào tạo thường xuyên và không có trình độ kỹ thuật.

Nhìn chung, lao động tại các KCN không có trình độ kỹ thuật chiếm tỷ lệ rất cao. Có tới 67.239 lao động trên tổng số 88.556 lao động, tức là chiếm 75,93% tổng số lao động là không có trình độ kỹ thuật. Lực lượng đông đảo này nếu không được đào tạo nâng cao trình độ trong quá trình lao động tại các KCN thì sau khi qua tuổi 35 nếu có nhu cầu thay đổi nghề nghiệp sẽ gặp rất nhiều khó khăn. Nếu tiếp tục làm việc tại các KCN thì cũng phải chịu nhiều áp lực về nâng cao trình độ mới có thể thăng tiến ở những vị trí cao hơn. Đây cũng chính là lực lượng lao động có tính thiếu ổn định về công việc, thậm chí có phần thiếu ý thức tuân thủ kỷ luật lao động hơn các đối tượng khác. Lực lượng lao động có trình độ đại học, trung cấp hay cao đẳng đều chiếm tỷ lệ rất thấp, chỉ khoảng hơn 4% tổng số lao động tại các KCN. Lực lượng này có khả năng tiếp thu kiến thức, tiếp nhận công nghệ nhanh hơn và có khả năng học hỏi để đảm đương những vị trí quan trọng hơn nhưng lại chiếm tỷ lệ thấp. Tổng số lao động có trình độ sơ cấp nghề và đào tạo thường xuyên là 9.299 người, chiếm 10,5% tổng số lao động tại các KCN.

Nhìn vào Biểu đồ 3.2. có thể thấy rất rõ lao động không có trình độ kỹ thuật tại các KCN tỉnh Thái Nguyên chiếm tỷ lệ rất cao, tới 76% tổng số lao động tại các KCN. Lao động ở các trình độ khác bao gồm đại học, cao đẳng,

trung cấp, sơ cấp nghề và cả đào tạo thường xuyên, chỉ chiếm 24%, tức là chưa tới $\frac{1}{4}$ tổng số lao động tại các KCN.



Biểu đồ 3.2. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật năm 2020

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

3.1.2.3. Lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên phân theo giới tính

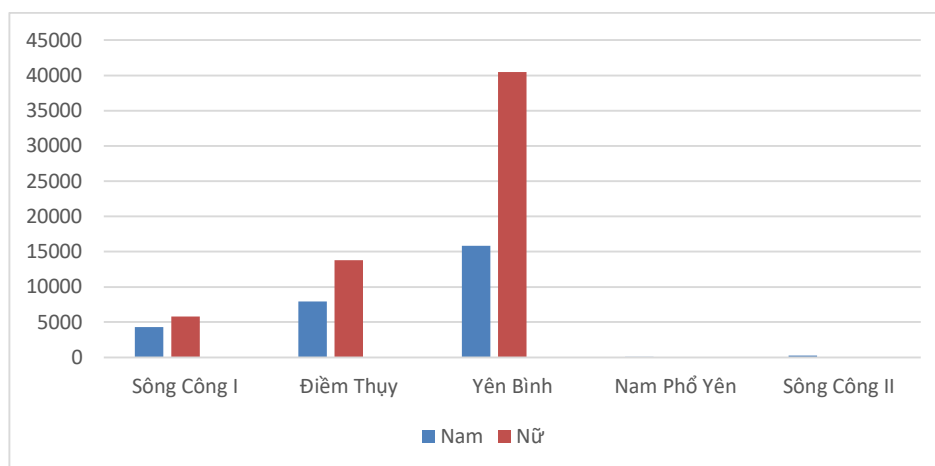
Phụ lục 3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo giới tính năm 2020 cho thấy lao động nữ tại các KCN tỉnh Thái Nguyên chiếm đa số, tới 68,0%, áp đảo so với lao động nam, chỉ chiếm 32,0%. Điều này cũng mang lại nhiều đặc thù cần quan tâm.

Thứ nhất, lao động nữ thường thường có xu hướng lập gia đình sớm hơn nam giới. Tới 30 tuổi mà lao động nữ chưa có gia đình có thể coi là muộn. Trong khi đó lao động tại các KCN khá vất vả cả về thời gian và công việc. Điều này dẫn đến các lao động nữ không muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp tại các KCN.

Thứ hai, các lao động nam làm việc tại các KCN đa phần lại là lao động phổ thông, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp lại không cao nên cũng nhiều lao động nam chỉ muốn làm việc một thời gian, có tích lũy số lượng vốn nhất

định thì sẽ chuyển đổi nghề nghiệp. Điều này phần nào cũng ảnh hưởng đến việc doanh nghiệp tại các KCN phải thường xuyên tuyển lao động mới.

Như vậy, việc thường xuyên phải tuyển dụng lao động của doanh nghiệp tại các KCN đến từ cả nguyên nhân từ phía doanh nghiệp và nguyên nhân đến từ phía người lao động. Doanh nghiệp muốn tìm kiếm lao động mới, nhiệt huyết, có sức khỏe và sự cống hiến tốt. Song song với đó, bản thân người lao động khi làm việc tại các KCN lại cũng không có định hướng ban đầu là gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Cộng hưởng của hai yếu tố này nên nhiều người lao động xin nghỉ việc tại các KCN dẫn đến doanh nghiệp tại đây phải thường xuyên tuyển dụng mới.



**Biểu đồ 3.3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên
phân theo giới tính năm 2020**

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

(Chi tiết tại Phụ lục 3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo giới tính năm 2020).

Biểu đồ 3.3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên phân theo giới tính năm 2020 cho thấy mức độ chênh lệch về lao động theo giới tính giữa các KCN rất lớn. Tỷ lệ lao động nữ tại đa số các KCN đều cao hơn so với lao động nam. Đối với KCN Nam Phổ Yên và Sông Công II, tổng số lao động không đáng kể so với các KCN còn lại, 2 KCN này có số lao động nam cao hơn số lao động nữ.

3.2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2010 - 2020

3.2.1. Quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm

3.2.1.1. Quản lý giấy phép lao động cho người nước ngoài vào làm việc tại các khu công nghiệp

Năm 2015, Ban Quản lý KCN Thái Nguyên đã hướng dẫn, tổng hợp, trình Chủ tịch UBND tỉnh ra thông báo chấp thuận sử dụng lao động người nước ngoài cho 36 doanh nghiệp; thực hiện cấp 225 Giấy phép lao động (GPLĐ) trong đó cấp mới 155 GPLĐ; cấp lại 70 GPLĐ cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp trong KCN, thu hồi 11 GPLĐ của công ty TNHH Hansol Electronic Việt Nam [1].

Năm 2016, có 356 hồ sơ xin cấp mới và 44 hồ sơ xin cấp lại GPLĐ cho người nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp trong các KCN; 12 hồ sơ xin xác nhận cho người lao động không thuộc diện cấp lại GPLĐ; 82 hồ sơ giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài [2].

Bảng 3.2. Quản lý giấy phép lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên

Đơn vị tính: Giấy phép lao động

Năm	Cấp GPLĐ	Cấp mới	Cấp lại	Thu hồi	Không thuộc diện thu hồi
2015	225	155	70	11	-
2016	400	356	44	-	12
2017	347	300	47	101	0
2018	535	353	182	160	05
2019	423	223	200	-	07
2020	1296	777	519	-	10

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

Năm 2017, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên thực hiện cấp GPLĐ

cho người nước ngoài như sau: cấp mới 300 GPLĐ, cấp lại 47 GPLĐ; Xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ cho 06 người; Thu hồi 101 GPLĐ. [3]

Năm 2018, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã cấp 535 Giấy phép lao động (GPLĐ) trong đó cấp mới 353 GPLĐ, cấp lại 182 GPLĐ; Thu hồi 160 GPLĐ do người lao động nước ngoài chậm chấm dứt hợp đồng lao động; Xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ cho 05 người lao động nước ngoài [5].

Năm 2019, thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước theo ủy quyền, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã cấp 423 giấy phép lao động (GPLĐ) cho người lao động nước ngoài làm việc tại các doanh nghiệp trong các KCN. Trong đó cấp mới 223 GPLĐ, cấp lại 200 GPLĐ; xác nhận không thuộc diện cấp GPLĐ cho 07 người lao động [5].

Năm 2020, Ban đã cấp mới 777 GPLĐ, cấp lại 519 GPLĐ, xác nhận 10 lao động nước ngoài làm việc cho các doanh nghiệp trong KCN không thuộc diện cấp GPLĐ [6].

3.2.1.2. Hỗ trợ pháp lý

Hiến pháp năm 2013 đã tạo cơ sở pháp lý xác định nguyên tắc, nội dung định hướng cơ bản của pháp luật lao động nói chung, pháp luật lao động tại các KCN nói riêng, như: quyền - nghĩa vụ cơ bản của công dân (người lao động và chủ sử dụng lao động cũng là công dân), quyền - nghĩa vụ cơ bản của các tổ chức, cá nhân sản xuất, kinh doanh (doanh nghiệp là tổ chức sản xuất, kinh doanh), tổ chức, hoạt động công đoàn và của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức và hoạt động bộ máy quản lý nhà nước... Nhà nước quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ BHXH đối với viên chức nhà nước và những người làm công ăn lương; khuyến khích phát triển các hình thức BHXH khác đối với người lao động (Điều 56).

Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 giữ vị trí quan trọng vì nó điều tiết một lĩnh vực có độ bao phủ rộng. Nó ảnh hưởng sâu rộng toàn diện đến đời sống xã hội, mọi thành phần kinh tế, các tổ chức, doanh nghiệp, cơ sở sản

xuất, kinh doanh, toàn thể người lao động nói chung và tại các KCN của tỉnh Thái Nguyên nói riêng. Cùng với Bộ luật Lao động, Nhà nước còn ban hành một số luật liên quan đến lĩnh vực lao động, như Luật Công đoàn, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật BHXH; Luật BHYT, Luật Dạy nghề,...

Cụ thể hóa Bộ luật Lao động 2019 và các đạo luật trên, Chính phủ đã ban hành các nghị định, các Bộ, BHXH Việt Nam, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam... cũng ban hành hoặc phối hợp ban hành các thông tư, thông tư liên tịch quy định chi tiết, hướng dẫn cụ thể việc thi hành các quy định về pháp luật lao động như:

Nghị định 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 quy định về tuổi nghỉ hưu; Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên; Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

Trước thực trạng người lao động không được thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách do thiếu hiểu biết pháp luật, từ năm 2009, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 31/2009/QĐ - TTg phê duyệt Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2009 - 2012 (gọi tắt là Đề án 31). Tiếp đó ngày 25/05/2017 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 705/QĐ - TTg ban hành chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật giai đoạn 2017 -

2021 trong đó ban hành kế hoạch tiếp tục triển khai Đề án 31 đến năm 2021.

Với mục đích giúp doanh nghiệp ổn định sản xuất, phát triển bền vững, đồng thời tạo niềm tin của các nhà đầu tư về hình ảnh Thái Nguyên thân thiện, điểm đến lý tưởng, thời gian qua, Ban Quản lý các KCN đã triển khai nhiều hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp, cải thiện môi trường đầu tư theo hướng thông thoáng, cởi mở. Trong đó, công tác hỗ trợ pháp lý, tạo điều kiện cho doanh nghiệp tiếp cận thủ tục pháp lý, thủ tục hành chính một cách dễ dàng được Ban đặc biệt quan tâm.

Thực hiện chỉ đạo UBND tỉnh Thái Nguyên về công tác hỗ trợ pháp lý, công tác phổ biến giáo dục pháp luật, hằng năm Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã triển khai cụ thể công tác phổ biến giáo dục pháp luật.

Năm 2016, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên tổ chức tuyên truyền, thực hiện pháp luật và đã tổ chức hội nghị gặp gỡ, đối thoại nhằm trao đổi tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc của các doanh nghiệp FDI trong KCN Điềm Thụy. Tham dự hội nghị, có đại diện của hơn 20 doanh nghiệp FDI trong KCN Điềm Thụy. Tại hội nghị, vấn đề được các doanh nghiệp FDI quan tâm phản ánh nhiều nhất là các thủ tục về thuế, giấy chứng nhận đầu tư, vốn, nguồn lao động, điện chiếu sáng, giải phóng mặt bằng và xử lý nước thải,... Đặc biệt, các doanh nghiệp quan tâm đến vấn đề cấp giấy phép lao động, nhất là ở vị trí chuyên gia. Để hạn chế lao động phổ thông nước ngoài vào làm việc tại vị trí chuyên gia, nhằm góp phần bảo đảm cho sự bình đẳng về thu nhập giữa người lao động Việt Nam với người lao động nước ngoài tại một vị trí việc làm, thì theo quy định vị trí chuyên gia bắt buộc phải có bằng đại học hoặc phải có phát minh, sáng kiến trong lĩnh vực doanh nghiệp đang hoạt động [2].

Năm 2017, ngay sau khi 15 doanh nghiệp được cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư, Ban đã hướng dẫn các doanh nghiệp hoàn thiện hồ sơ, thủ tục môi trường trước khi đi vào hoạt động. Ban Quản lý các KCN đã chủ trì và phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức 09 hội nghị hỗ trợ pháp lý, tuyên

truyền kiến thức pháp luật cho cán bộ và công nhân lao động tại 09 doanh nghiệp trong KCN. Mỗi hội nghị thu hút khoảng 150 - 200 người lao động tham gia. Tại các hội nghị này, người lao động và người sử dụng lao động được tìm hiểu rõ hơn các nội dung cơ bản của Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Bộ Luật Lao động, Luật BHXH, Luật An toàn vệ sinh lao động.... Đồng thời, được giải đáp những khó khăn vướng mắc về chế độ lao động như: Thời giờ làm việc, hợp đồng lao động, đóng BHXH...[4].

Năm 2018, thực hiện Kế hoạch số 583/KH-BQL ngày 17/5/2018, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên tổ chức hội nghị Hỗ trợ pháp lý - tuyên truyền kiến thức pháp luật tại các doanh nghiệp trong các KCN Thái Nguyên năm 2018. Với mục đích tạo môi trường đầu tư thuận lợi để thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào tỉnh Thái Nguyên nói chung và các KCN nói riêng, đồng thời để hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp theo đúng quy định của pháp luật, tránh tình trạng xảy ra tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp KCN do thiếu hiểu biết về pháp luật [4].

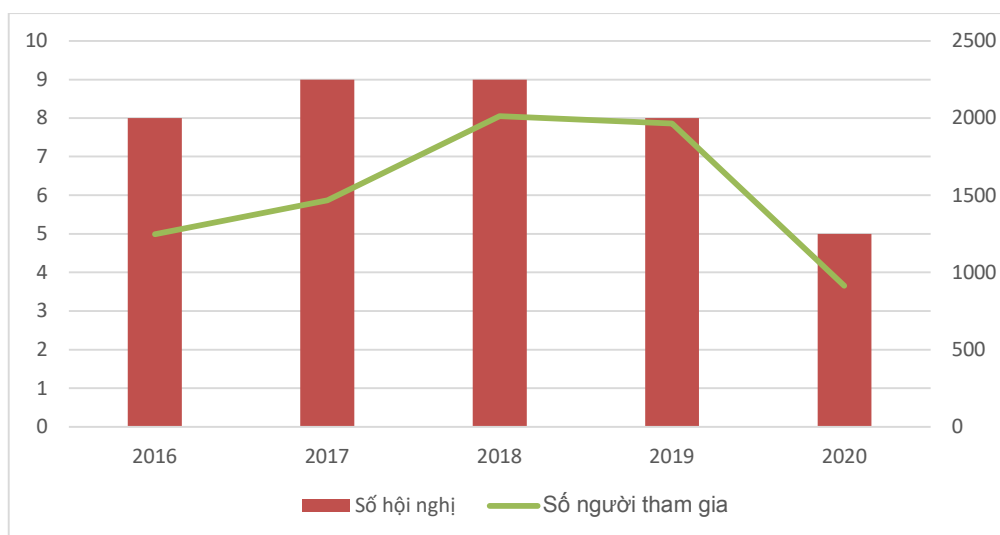
Trong năm 2018, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên tổ chức 10 hội nghị hỗ trợ pháp lý - tuyên truyền kiến thức pháp luật tại 10 doanh nghiệp trong các KCN trên địa bàn tỉnh [4].

Theo đó, Hội nghị tại Công ty TNHH Vina CTS Thái Nguyên đã thu hút được hơn 150 công nhân lao động tham gia. Kết quả các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đã được tuyên truyền, phổ biến kịp thời đến người sử dụng lao động và người lao động, kịp thời giải quyết những khó khăn vướng mắc của Doanh nghiệp trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh, vướng mắc về các chế độ chính sách, quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động trong việc thực hiện pháp luật Việt Nam.

Trong thời gian tới, để tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ về Hỗ trợ phát triển doanh nghiệp đến năm 2020; Chương trình hành động của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên sẽ luôn luôn sẵn

sàng đồng hành để hỗ trợ các doanh nghiệp và người lao động trong KCN nâng cao kiến thức pháp lý và văn hoá chấp hành pháp luật; xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Năm 2019 và năm 2020, do diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19 nên Ban Quản lý các KCN tập trung tuyên truyền, phổ biến pháp luật về phòng chống tham nhũng, phòng chống dịch bệnh và tuyên truyền về Đại hội Đảng. Công tác tuyên truyền pháp luật về lao động chủ yếu được triển khai thông qua văn bản, hạn chế tập trung đông người để đảm bảo công tác phòng chống dịch COVID-19.



**Biểu đồ 3.4. Tình hình phổ biến pháp luật
tại các KCN tỉnh Thái Nguyên**

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các báo cáo [1,2,3,4,5,6]

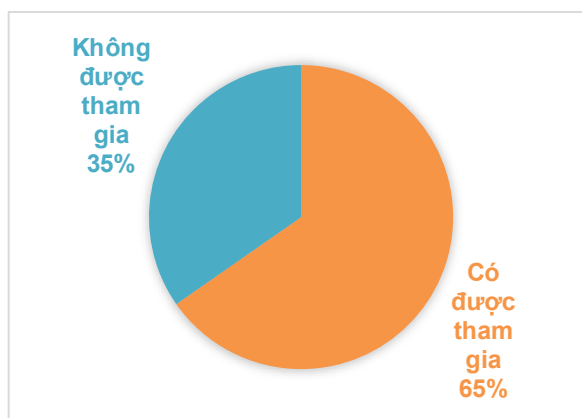
Nhìn chung, giai đoạn 2016-2020 Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đều thực hiện công tác tổ chức tuyên truyền pháp luật.

Các năm 2017 và 2018 đều tổ chức được 9 hội nghị tuyên truyền phổ biến pháp luật và hỗ trợ pháp lý. Từ năm 2019, do diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19 công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật có phần khó khăn hơn do khó tổ chức hội nghị trực tiếp để đảm bảo các hoạt động phòng chống dịch. Vì thế năm 2019 Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên chỉ tổ chức được 8

hội nghị tuyên truyền pháp luật [4], tới năm 2020 chỉ tổ chức được 5 hội nghị [5]. Với số lượng hội nghị được tổ chức giảm cũng phần nào ảnh hưởng tới công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động tại các KCN. Do không có sự trực tiếp trao đổi nên cũng sẽ khó hơn khi người lao động cũng như người sử dụng lao động cần thắc mắc hay giải đáp về một vấn đề nào đó. Vì vậy, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên cần chủ động, đa dạng hóa hơn các hình thức tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động tại các KCN mà vẫn đảm bảo được công tác phòng chống dịch bệnh COVID-19.

Mặc dù năm nào Ban Quản lý các KCN cũng tổ chức hội nghị phổ biến pháp luật nhưng thông qua thực tế phỏng vấn người lao động, vẫn còn nhiều lao động cho biết họ chưa được tham gia các hội nghị này.

Cụ thể là trong số 398 lao động được phỏng vấn thì có tới 138 (34,7%) lao động phản ánh họ chưa được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý. Số còn lại 260 người (65,3%) cho biết họ có được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý.



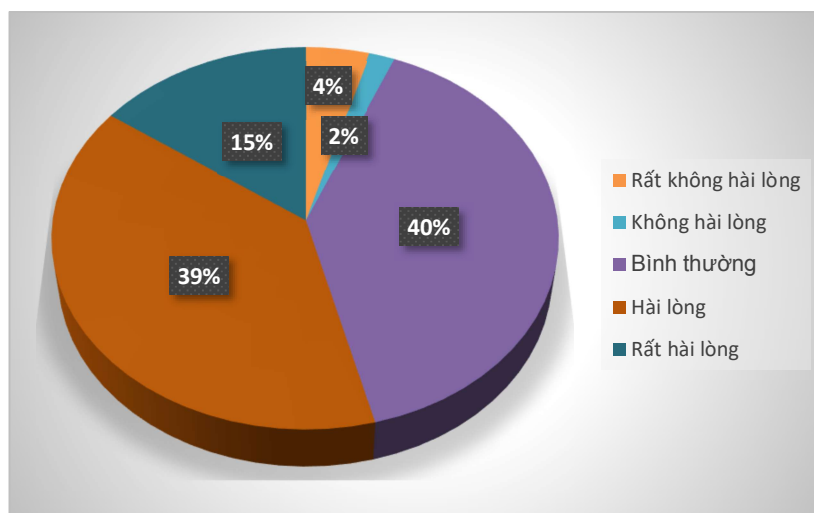
Biểu đồ 3.5. Tỷ lệ lao động được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Từ kết quả khảo sát trên cho thấy công tác phổ biến pháp luật, tổ chức các hội nghị hỗ trợ pháp lý mặc dù được tổ chức hằng năm nhưng vẫn còn có không ít người lao động phản ánh họ chưa được tham gia. Do đó trong thời gian tới cần có cách thức phù hợp để đảm bảo tỷ lệ phủ đối với người lao động được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý được tăng lên, góp phần hỗ

trợ người lao động để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ.

Ngoài ra, trong quá trình phỏng vấn 398 người lao động làm việc tại các KCN về mức độ hài lòng của họ khi tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý, mặc dù đa số hài lòng nhưng vẫn còn một tỷ lệ nhất định người lao động chưa hài lòng.



Biểu đồ 3.6. Mức độ hài lòng của người lao động về các hội nghị hỗ trợ pháp lý

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Từ biểu đồ trên cho thấy đa số người lao động tại các KCN, chiếm tới 78,7% số người được phỏng vấn cho biết họ hài lòng và rất hài lòng với các hội nghị hỗ trợ pháp lý. Tuy nhiên, vẫn còn không ít người được phỏng vấn cho biết họ không hài lòng và rất không hài lòng với các hội nghị hỗ trợ pháp lý (chiếm tới 6,2% số người được phỏng vấn). Đa phần họ không hài lòng hoặc rất không hài lòng là do một số nội dung chưa đúng với nhu cầu thông tin của họ nhưng nhiều người lao động lại không dám đặt câu hỏi mà chỉ nghe người khác hỏi nên có khi hết hội nghị rồi mà không có ai hỏi đến đúng nội dung họ cần thì họ vẫn không có được thông tin mà muốn thắc mắc. Điều đó dẫn đến người lao động không hài lòng.

Cũng có người lao động phản ánh thực tế công ty họ không tổ chức các hội nghị tư vấn, nếu có thắc mắc thì người lao động phản ánh với công đoàn công ty, sau đó công đoàn sẽ họp với lãnh đạo công ty có thể là hàng tuần

hoặc hàng tháng sau mới được giải đáp. Một số lao động có đề xuất cần có nhiều hội nghị và hội thảo hơn nữa với đề tài gần gũi hơn với người lao động, góp phần giải toả căng thẳng cho người lao động.

3.2.1.3. Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm

Năm 2016, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên thực hiện khảo sát nhu cầu việc làm tại 5 huyện và 4 trường cao đẳng trong tỉnh. Đóng vai trò là đầu mối, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tổ chức 07 hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm tại xã Bình Sơn, xã Bá Xuyên, xã Tân Quang, phường Lương Sơn - thành phố Sông Công, xã Trung Lương - huyện Định Hoá, UBND huyện Phú Bình và xã Văn Hán - huyện Đồng Hỷ. Tư vấn việc làm cho 5.000 lượt người, qua đó hỗ trợ cho 12 doanh nghiệp trong công tác giới thiệu việc làm và tuyển dụng được 1.150 lao động [2].

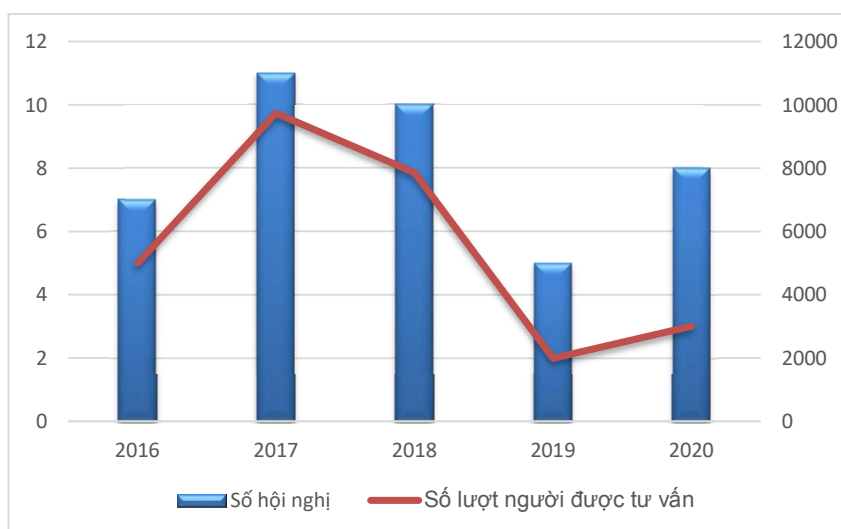
Năm 2017, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên tổ chức 11 hội nghị tư vấn giới thiệu việc làm; 14 điểm phỏng vấn lao động định kỳ; tuyên truyền quảng cáo bằng các hình thức treo băng rôn, tờ rơi, quảng cáo 13 lượt trên Đài Phát thanh - Truyền hình Thái Nguyên, 13 số Báo Thái Nguyên, 02 số trên tạp chí... Qua đó tư vấn việc làm cho 9.742 lượt người, giới thiệu việc làm cho 642 lao động vào làm việc tại 14 doanh nghiệp trong KCN [3].

Năm 2018, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên tổ chức 10 Hội nghị tư vấn giới thiệu việc làm tại các xã, phường trên địa bàn tỉnh. Tham gia Hội chợ việc làm Xuân Mậu Tuất do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức và 02 ngày hội việc làm tại huyện Phú Lương, Võ Nhai. Thực hiện khảo sát và treo băng rôn thông báo tuyển dụng lao động tại 23 xã, phường trên địa bàn tỉnh. Tuyên truyền, quảng cáo về công tác giới thiệu việc làm trên 20 số Báo Thái Nguyên, 20 lượt trên Đài Phát thanh - Truyền hình Thái Nguyên. Khảo sát nhu cầu sử dụng lao động tại 80 doanh nghiệp trong KCN. Qua đó, tư vấn việc làm cho 7.853 lượt người, giới thiệu việc làm cho 738 lao động vào làm việc tại các doanh nghiệp trong KCN. [4].

Năm 2019, thực hiện nhiệm vụ về công tác đào tạo nghề, giới thiệu việc

làm và hoạt động dịch vụ trong các KCN, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tổ chức 05 hội nghị tư vấn giới thiệu việc làm tại các xã thuộc huyện Phú Lương, Định Hoá và Đại Từ. Tham gia 01 hội chợ việc làm Xuân Kỷ Hợi do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức. Tư vấn việc làm cho 2.000 lượt người thông qua hình thức tư vấn trực tiếp, trực tuyến và thông qua các hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm; giới thiệu cho 50 lao động vào làm việc tại các doanh nghiệp trong KCN [5].

Năm 2020, tổ chức khảo sát và nắm bắt nhu cầu sử dụng lao động tại 80% doanh nghiệp trong KCN và nhu cầu việc làm của người lao động tại 20 xã, phường trên địa bàn tỉnh, tham gia 01 hội chợ việc làm. Tổ chức 08 hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm. Tư vấn cho khoảng trên 3.000 lượt người (kế hoạch đặt ra là 5.000 lượt người) và giới thiệu việc làm miễn phí cho trên 200 lao động (kế hoạch đặt ra là trên 500 lao động) [5]. Kết quả đạt được thấp hơn nhiều do với kế hoạch đề ra là do diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19.



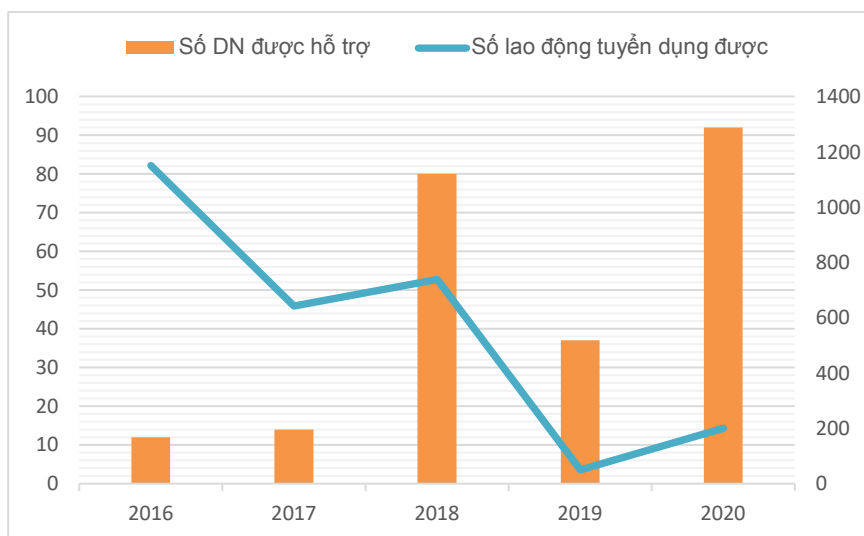
Biểu đồ 3.7. Hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên [2,3,4,5,6]

(Chi tiết tại Phụ lục 4. Thực trạng tư vấn, hỗ trợ việc làm tại các KCN tỉnh Thái Nguyên)

Từ biểu đồ có thể thấy liên tục các năm 2016, 2017, 2018 số hội nghị tư

vấn, hỗ trợ việc làm tại các KCN đều được tổ chức ổn định, cao nhất vào năm 2017 tổ chức được 11 hội nghị. Số lượt người được tư vấn, hỗ trợ việc làm cùng tăng mạnh vào năm 2017, đạt 9.742 lượt người, gần gấp đôi so với năm 2016 (5.000 lượt người). Tuy nhiên, đến năm 2019 và năm 2020, số hội nghị tư vấn hỗ trợ việc làm có thể tổ chức được đều không đạt tới 10 hội nghị do diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19. Vì vậy, số lượt người được tư vấn, hỗ trợ việc làm các năm 2019, 2020 cũng chỉ đạt 2.000 và 3.000 lượt người, thấp hơn rất nhiều so với các năm 2016, 2017, 2018. Một trong những nguyên nhân gây ảnh hưởng tới việc tổ chức các hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm và làm giảm số người được tư vấn là do dịch bệnh COVID-19. Do đó để hỗ trợ, tư vấn cho người lao động, cần tích cực triển khai theo nhiều hình thức linh hoạt hơn như thông qua trực tuyến, băng rôn, mạng xã hội để người lao động vẫn tiếp cận được thông tin để tìm kiếm việc làm phù hợp.



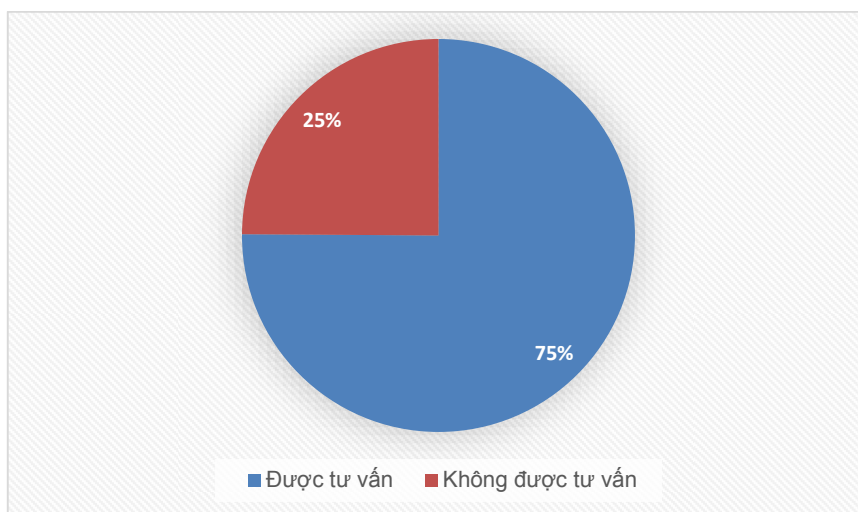
Biểu đồ 3.8. Hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

Biểu đồ cho thấy mặc dù số doanh nghiệp được hỗ trợ tuyển dụng trong các năm 2016, 2017 ít hơn nhưng số lao động tuyển dụng được vẫn rất cao do tại thời điểm đó Samsung Thái Nguyên hướng tới đạt mốc sản xuất 300 triệu sản phẩm nên nhu cầu lao động từ các công ty vệ tinh cũng tăng cao làm số

lao động được tuyển dụng trong thời gian này cũng tăng lên và tập trung vào một số doanh nghiệp. Tới các năm 2018-2020, mặc dù số doanh nghiệp được hỗ trợ cao hơn nhưng số lao động tuyển dụng được lại có xu hướng thấp đi. Năm 2018, tuyển được 738 lao động nhưng tới năm 2019 chỉ tuyển được 50 lao động, con số rất thấp một phần do chịu nhiều ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19. Tới năm 2020 cũng chỉ tuyển dụng được 200 lao động do lao động ngoại tỉnh có xu hướng về quê để ổn định cuộc sống, đảm bảo phòng chống dịch bệnh.

Mặc dù hằng năm đều có các hội nghị hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm nhưng qua quá trình phỏng vấn cho thấy nhiều lao động vẫn chưa được tư vấn, giới thiệu việc làm phù hợp trước khi họ vào làm việc tại các doanh nghiệp ở các KCN.



Biểu đồ 3.9. Tỷ lệ lao động được tư vấn hỗ trợ trước khi lựa chọn việc làm

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Với 398 mẫu phỏng vấn, thì có 299 (75,1%) lao động trả lời họ đã được tư vấn trước khi lựa chọn công việc. Vẫn còn một số lượng rất lớn lao động, tới 99 người (24,9%), trả lời họ chưa được tư vấn trước khi lựa chọn việc làm. Điều này cũng có thể dẫn tới người lao động chưa có đầy đủ thông tin trước

khi chọn việc làm hoặc chưa có thông tin về các cơ hội việc làm khác có thể phù hợp với nhu cầu và năng lực của họ. Điều này đòi hỏi công tác quản lý nhà nước về lao động cần có thêm các hoạt động tư vấn để thông tin tới được với người lao động, giúp họ tìm được công việc tốt nhất có thể.

3.2.2. Quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể

3.2.2.1. Quản lý việc ký kết các loại hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định 3 loại hợp đồng lao động, đó là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo công việc nhất định có thời hạn dưới 1 tháng. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hợp đồng lao động gồm có các loại sau đây:

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó các bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, các bên không bị ràng buộc với nhau về thời gian. Bởi vậy, hợp đồng này thường là lâu dài nên được áp dụng cho những công việc có chất thường xuyên liên tục, không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời gian kết thúc trên 36 tháng.

Hợp đồng lao động xác định thời hạn: “Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng”. Tuy nhiên trên thực tế, có những trường hợp khi hết thời hạn hợp đồng nhưng NLĐ vẫn tiếp tục làm việc. Vậy vấn đề này được giải quyết như thế nào?

Theo Điều 20 BLLĐ năm 2019, trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Nếu chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên vẫn tiếp

tục được thực hiện theo hợp đồng lao động đã ký kết. Trong trường hợp hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, nếu hai bên không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động đã ký kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Đặc biệt, để bảo vệ NLĐ, hướng tới việc sử dụng lao động lâu dài, tránh tình trạng NSDLĐ không ký hợp đồng lao động dài hạn với NLĐ, pháp luật còn quy định về số lượng lần các bên được quyền ký hợp đồng lao động xác định thời hạn. Nếu NLĐ làm việc liên tục cho một NSDLĐ thì chỉ được quyền ký 2 lần hợp đồng lao động xác định thời hạn. Nếu người đó vẫn tiếp tục làm việc thì lần thứ 3 phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ một số trường hợp đặc biệt sau:

Hợp đồng lao động đối với người được thuê làm Giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.

Hợp đồng lao động đối với NLĐ cao tuổi theo quy định tại Khoản 1 Điều 149 Bộ luật Lao động 2019.

Hợp đồng lao động đối với NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo Giấy phép lao động theo quy định tại Khoản 2 Điều 151 BLLĐ 2019.

Trường hợp phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Thực hiện theo phân cấp của UBND tỉnh Thái Nguyên, Ban quản lý các KCN tỉnh đã thường xuyên tiến hành quản lý việc ký kết các loại hợp đồng thông qua công tác kiểm tra, thanh tra việc chấp hành chính sách, pháp luật về lao động của các doanh nghiệp tại các KCN.

Năm 2016, Ban quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động đối với 13 doanh nghiệp. Qua kiểm tra đã phát hiện tại một số đơn vị có những dấu hiệu thực hiện sai chế độ ký hợp đồng thử việc như để quá thời gian quy định đối với lao động phổ thông.

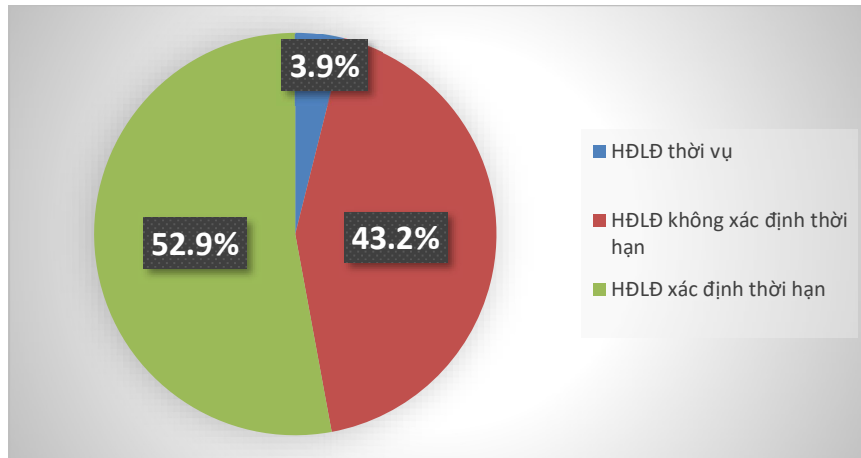
Đoàn kiểm tra đã nhắc nhở và đôn đốc các doanh nghiệp thực hiện nghiêm các yêu cầu, kiến nghị thông báo kết luận của Đoàn kiểm tra [2].

Năm 2017, Ban quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra 12 doanh nghiệp. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện có những dấu hiệu sai phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động như: ký hợp đồng thử việc quá thời gian quy định đối với lao động phổ thông; không đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động [3].

Năm 2018, Ban quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra 12 doanh nghiệp. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện vẫn còn tình trạng ký hợp đồng thử việc quá thời gian quy định ở nhiều doanh nghiệp tại các KCN [4].

Năm 2019, Ban quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động đối với 05 doanh nghiệp. Qua kiểm tra, đã phát hiện vẫn còn tình trạng ký hợp đồng thử việc quá thời gian quy định. Tuy nhiên, ngay sau khi kiểm tra, một số doanh nghiệp cơ bản đã khắc phục tồn tại theo đúng yêu cầu của Đoàn kiểm tra đã chỉ ra [5].

Đến hết năm 2019, có 88/88 doanh nghiệp đã xây dựng, sửa đổi, bổ sung đăng ký nội quy lao động, có 60/88 doanh nghiệp (chiếm 68,2%) đã thương lượng, ký kết, ký kết lại thỏa ước lao động tập thể, có 38/88 doanh nghiệp (chiếm 43,2%) gửi thang lương, bảng lương theo quy định. Tại thời điểm 31 tháng 12 năm 2019, trong số 100.456 lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên, có 43.397 người được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, 53.141 người ký hợp đồng lao động xác định thời hạn, 3.918 người ký hợp đồng lao động thời vụ, thể hiện qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.10. Các loại HĐLĐ tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2019

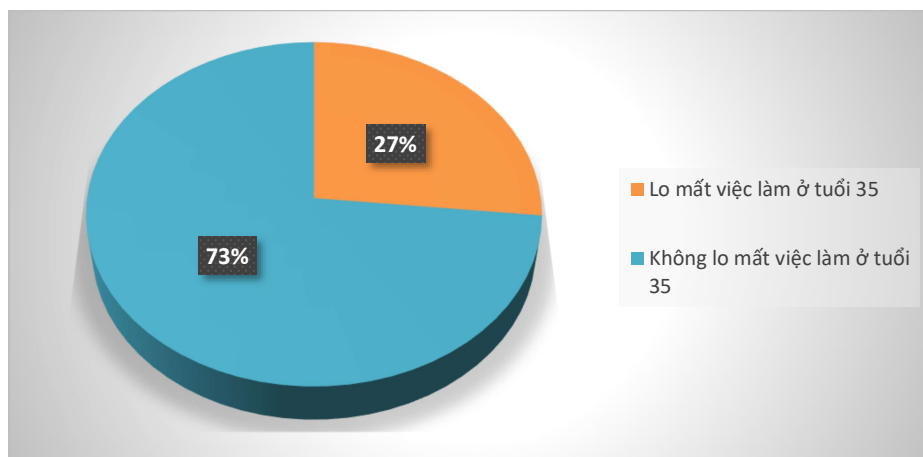
Nguồn: Ban quản lý các KCN Thái Nguyên

Nhiều doanh nghiệp áp dụng chế độ làm việc 48 giờ/tuần, một số doanh nghiệp đã áp dụng chế độ làm việc 40 - 44 giờ/tuần.

Nhiều doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ Tết, nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương cho người lao động...

Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được cụ thể hóa trong hợp đồng lao động. Việc người lao động có được hưởng đúng chế độ, chính sách hay không phụ thuộc phần lớn vào hợp đồng do họ ký kết. Do đó, để bảo vệ người lao động, cần đảm bảo các hợp đồng lao động được ký cũng như thực hiện theo đúng pháp luật và thực tế nhu cầu của các bên.

Hiểu rõ được tầm quan trọng của công tác quản lý, Ban Quản lý các KCN cùng phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để triển khai công tác này. Tuy nhiên, hiện nay thanh tra viên của Sở LĐTB&XH tỉnh Thái Nguyên chỉ có 6 người, trung bình mỗi thanh tra viên lao động phải kiểm soát trên 609 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh [4]. Do đó, từ năm 2015 đến nay, Sở LĐTB&XH tỉnh Thái Nguyên chỉ tiến hành 10 cuộc thanh tra tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên (bình quân mỗi năm có 3,1% doanh nghiệp đang hoạt động được thanh tra).



Biểu đồ 3.11. Tỷ lệ lao động lo mất việc làm ở tuổi 35

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Thông qua quá trình phỏng vấn các mẫu điều tra cho thấy nhiều người lao động còn có lo lắng bị mất việc làm ở tuổi 35. Cụ thể trong số 398 người được phỏng vấn thì có 106 người (26,6%) cho biết họ sợ bị mất việc làm ở tuổi 35. Số còn lại 292 người (73,4%) cho rằng họ không lo lắng bị mất việc làm ở tuổi 35. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến người lao động lo lắng mất việc làm ở tuổi 35 trong đó có lý do sợ bị công ty sa thải. Tuy nhiên, trong quá trình phỏng vấn một số người lao động trả lời bản thân họ, đặc biệt là lao động nữ cũng có những kế hoạch riêng để đến tầm tuổi 35 họ sẽ chuyển đổi việc làm để đỡ vất vả hơn và ổn định gia đình. Như vậy, chính quyền tỉnh cần có thêm các biện pháp để người lao động được yên tâm công tác, không còn lo lắng mình bị mất việc làm ở tuổi 35.

3.2.2.2. Quản lý việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể

Chính quyền cấp tỉnh quản lý việc tuân thủ việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể theo các quy định sau:

Điều 118 Bộ luật Lao động quy định về Nội quy lao động: "Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản".

Với từ “phải” có nghĩa rằng việc lập nội quy lao động là điều bắt buộc đối với người sử dụng lao động. Hơn nữa, đối với người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên buộc phải lập nội quy lao động bằng văn bản và phải tiến hành đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và xã hội nơi người sử dụng lao động có trụ sở.

Điểm c khoản 1 Điều 6 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về quyền của người sử dụng lao động như sau: “*c) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;*”.

Theo đó, việc ký kết thỏa ước lao động là quyền mà pháp luật lao động ghi nhận cho người sử dụng lao động, chứ không phải là nghĩa vụ.

Bên cạnh đó tại Điều 75. Bộ luật lao động quy định về Thỏa ước lao động tập thể như sau:

“1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.”

Trên cơ sở định nghĩa về thỏa ước lao động tập thể có thể thấy, pháp luật không quy định ký kết thỏa ước lao động là điều bắt buộc với mọi doanh nghiệp. Pháp luật lao động ghi nhận sự tồn tại của thỏa ước lao động tập thể là nhằm khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động thương lượng để xây dựng một văn bản có các quy định mang tính thống nhất cao trên cơ sở

đảm bảo quyền lợi ích hợp pháp của các bên để từ đó quan hệ lao động được phát triển bền chặt hơn.

Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng, pháp luật không bắt buộc mọi doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể, nhưng khi đã thỏa thuận và ký kết hoàn thành phải tuân thủ quy định về thủ tục thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước. Nếu không sẽ bị xử phạt theo quy định tại Điều 15 Nghị định 28/2020/NĐ-CP:

“Điều 15. Vi phạm quy định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

1. Phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) *Không gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước theo quy định;*

b) Không trả chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể;

c) Không công bố nội dung của thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết cho người lao động biết.”

Điều 77. Bộ luật lao động quy định về Gửi thỏa ước lao động tập thể như sau:

“Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.”

Theo đó, người sử dụng có thời hạn là 10 ngày kể từ ngày ký thỏa ước lao động tập thể, phải thực hiện việc gửi thỏa ước lao động tập thể đến Sở lao động thương binh và xã hội nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính.

**Bảng 3.3. Thực trạng xây dựng, sửa đổi, bổ sung đăng ký
nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể**

Đơn vị tính: Doanh nghiệp

Năm	Chấp thuận Nội quy lao động	Thẩm định Thoả ước lao động tập thể
2015	07	05
2016	17	-
2017	19	17
2018	32	77
2019	18	15
2020	45	34

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên [1,2,3,4,5,6]

Năm 2015, Ban đã ra thông báo chấp thuận nội quy lao động cho 07 doanh nghiệp; Tiếp nhận hồ sơ và thẩm định thoả ước lao động tập thể cho 05 doanh nghiệp [1].

Năm 2016, Ban đã tiếp nhận và xử lý 17 hồ sơ đăng ký nội quy lao động [2].

Năm 2017, Ban đã tiếp nhận hồ sơ sửa đổi, bổ sung và chấp thuận đăng ký nội quy lao động cho 19 doanh nghiệp; Tiếp nhận thoả ước lao động tập thể của 17 doanh nghiệp trong KCN [4].

Năm 2018, Ban đã hướng dẫn sửa đổi, bổ sung và đăng ký nội quy lao động cho 32 doanh nghiệp; Hướng dẫn đăng ký thoả ước lao động tập thể cho 77 doanh nghiệp [4].

Năm 2019, Ban đã hướng dẫn sửa đổi, bổ sung và đăng ký nội quy lao động cho 18 doanh nghiệp; Hướng dẫn đăng ký thoả ước lao động tập thể cho 15 doanh nghiệp [5].

Năm 2020, Ban đã hướng dẫn sửa đổi, bổ sung và đăng ký nội quy lao động cho 45 doanh nghiệp; Hướng dẫn đăng ký thoả ước lao động tập thể cho 34 doanh nghiệp [6].

3.2.3. Quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm

3.2.3.1. Quản lý việc thực hiện chi trả tiền lương và các khoản phụ cấp cho người lao động theo các quy định hiện hành cũng như cam kết với người lao động

Năm 2016 là năm bản lề cho nhiều chính sách mới về lao động việc làm, BHXH được triển khai đi vào cuộc sống. Ngay từ 1/1/2016, nhiều quy định cụ thể về lĩnh vực này sẽ có hiệu lực.

Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH có quy định sửa đổi thời gian trả lương được quy định: “Người lao động hưởng lương tháng được trả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần và được trả vào thời điểm trả lương”.

Điểm mới của Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH là việc quy định thời gian trả lương sẽ do 2 bên cùng thỏa thuận. Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2016.

Trước đó, Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH quy định việc trả lương phải được thực hiện ngay trong tháng. Tuy nhiên, thực tế có nhiều doanh nghiệp sử dụng đông lao động sẽ khó thực hiện được quy định này.

Thông qua quản lý việc thực hiện chi trả tiền lương và các khoản phụ cấp cho người lao động, chính quyền tỉnh Thái Nguyên đã góp phần đưa các quy định pháp luật về lao động hiện hành được triển khai tại các KCN, đã tạo điều kiện và trao quyền cho người lao động, doanh nghiệp thỏa thuận những điều kiện lao động tốt hơn như tăng số ngày nghỉ hằng năm, ngày nghỉ vì việc riêng, tiền lương, thưởng hàng tháng, thưởng lương tháng thứ 13, thưởng từ lợi nhuận của doanh nghiệp; cho nghỉ làm việc để học tập, hội họp đoàn thể vẫn được trả lương; hỗ trợ tiền ăn giữa ca, tiền xăng xe, tiền tàu xe khi nghỉ hàng năm, tiền thuê nhà trọ; gửi lao động đi bồi dưỡng nâng cao trình độ; mua bảo hiểm thương mại, bảo hiểm nhân thọ cho một số lao động...

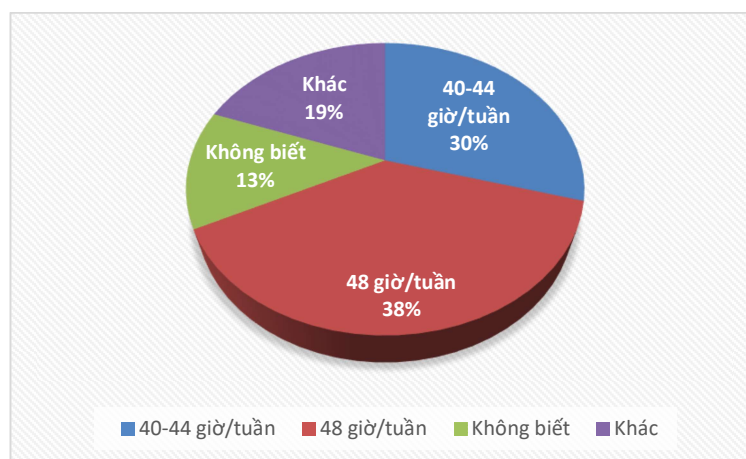
Năm 2016, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động đối với 13 doanh nghiệp. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện vẫn còn doanh nghiệp chưa tham gia đóng bảo hiểm cho

người lao động. Tuy nhiên, ngay sau khi kiểm tra, một số doanh nghiệp cơ bản đã khắc phục các hạn chế theo đúng yêu cầu của Đoàn kiểm tra.

Năm 2017, kiểm tra 12 doanh nghiệp. Qua kiểm tra, đã phát hiện có những dấu hiệu sai phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động như: thang bảng lương theo quy định; tổ chức làm thêm giờ vượt quá quy định; hợp đồng với người lao động nước ngoài không đúng theo giấy phép lao động.

Năm 2018, thông qua kiểm tra 13 doanh nghiệp, Ban Quản lý các KCN đã giúp các đơn vị, nắm bắt, hiểu rõ hơn những quy định của pháp luật về hợp đồng lao động đồng thời cũng phát hiện ra một số doanh nghiệp chưa tham gia bảo hiểm cho đối tượng là lao động nước ngoài, chưa trả đủ lương cho người lao động. Ngay sau khi kiểm tra, một số doanh nghiệp đã khắc phục những hạn chế: trả đủ lương cho người lao động trong thời gian thử việc quá quy định, với tổng số tiền là 6,8 triệu đồng.

Năm 2019, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động đối với 05 doanh nghiệp. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện vẫn còn doanh nghiệp chưa tham gia đóng bảo hiểm cho người lao động. Tuy nhiên, ngay sau khi kiểm tra, một số doanh nghiệp cơ bản đã khắc phục các hạn chế theo đúng yêu cầu của Đoàn kiểm tra.



Biểu đồ 3.12. Hiểu biết của người lao động về chế độ giờ làm việc

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Kết quả phỏng vấn 398 mẫu điều tra cho thấy có 375/398 người (94,2%) người lao động được hỏi cho biết công ty của họ có tổ chức làm thêm giờ. Số còn lại là 23/398 (5,8%) người được phỏng vấn trả lời công ty họ không tổ chức làm thêm giờ.

Và khi được hỏi chế độ làm việc mà công ty đang áp dụng là bao nhiêu giờ thì có 117/398 (29,4%) người được phỏng vấn cho biết công ty của họ thực hiện chế độ làm việc 40-44 giờ/tuần. Có 152/398 (38,2%) người cho biết công ty họ đang áp dụng chế độ làm việc 48 giờ/tuần. Số còn lại có 52/398 (13,1%) người lao động được phỏng vấn trả lời họ không biết công ty đang áp dụng chế độ làm việc nào và số còn lại là 77/398 (19,3%) người lao động trả lời công ty đang áp dụng chế độ làm việc khác.

Như vậy, vẫn còn một tỷ lệ nhất định người lao động, chiếm tới 13,1% người lao động được phỏng vấn không biết công ty đang áp dụng chế độ làm việc bao nhiêu giờ nên chính họ sẽ khó có thể biết công ty có áp dụng làm thêm giờ. Vì thế, cần có thêm nhiều biện pháp để người lao động nắm bắt được mình đang làm việc ở chế độ nào, từ đó mới có thể bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ.

3.2.3.2. Quản lý việc đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động theo thời gian, số lượng theo quy định của pháp luật

Khoản 1, Điều 3 Luật BHXH số 58/2014/QH13 quy định BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH.

Doanh nghiệp hoạt động tại các KCN có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đóng tiền BHXH với người lao động theo đúng Nghị định 115/2015/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 1/1/2016.

Trong nội dung của Nghị định 115/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc đối với cán bộ, công chức, viên chức

và người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động, có ghi: “Từ ngày 01/01/2016 đến 31/12/2017, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật về lao động ghi trong hợp đồng lao động”.

Theo quy định trên, mức lương sẽ quy định rõ ràng bao gồm cả các khoản phụ cấp khác. Quy định này giúp người lao động có thêm nhiều quyền lợi khi hưởng lương hưu cũng như các chế độ tai nạn lao động, thai sản...

Điều 1 Nghị định số 146/2018/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của Luật BHYT quy định về nhóm đối tượng tham gia BHYT do cơ quan BHXH đóng như sau:

Điều 1.

1) Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên; người quản lý doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập và người quản lý điều hành hợp tác xã hưởng tiền lương; cán bộ, công chức, viên chức.

2) Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường và thị trấn theo quy định của pháp luật.

Điểm a khoản 1 Điều 7 Nghị định số 146/2018/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của Luật BHYT quy định về mức đóng BHYT hàng tháng như sau:

Mức đóng BHYT hằng tháng của các đối tượng được quy định như sau:

Bằng 4,5% tiền lương tháng của người lao động đối với đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định này. Trong đó người sử dụng lao động phải đóng 3%, còn người lao động chịu trách nhiệm đóng 1,5%.

- Người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về BHXH thì không phải đóng BHYT nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT;

- Người lao động trong thời gian bị tạm giam, tạm giữ hoặc tạm đình chỉ công tác để điều tra, xem xét kết luận có vi phạm hay không vi phạm pháp luật thì mức đóng hằng tháng bằng 4,5% của 50% mức tiền lương tháng của người lao động. Trường hợp cơ quan có thẩm quyền kết luận là không vi phạm pháp luật, người lao động phải truy đóng BHYT trên số tiền lương được truy lĩnh.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, BHXH tỉnh, UBND các huyện, thành phố, thị xã, Ban Quản lý các KCN tỉnh phối hợp chặt chẽ trong việc tổ chức các đoàn thanh tra, kiểm tra liên ngành và giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách BHXH tại các đơn vị sử dụng lao động.

Các cơ quan chuyên môn của tỉnh, địa phương có sự phối hợp chặt chẽ trong công tác giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo và các vấn đề có liên quan đến BHXH.

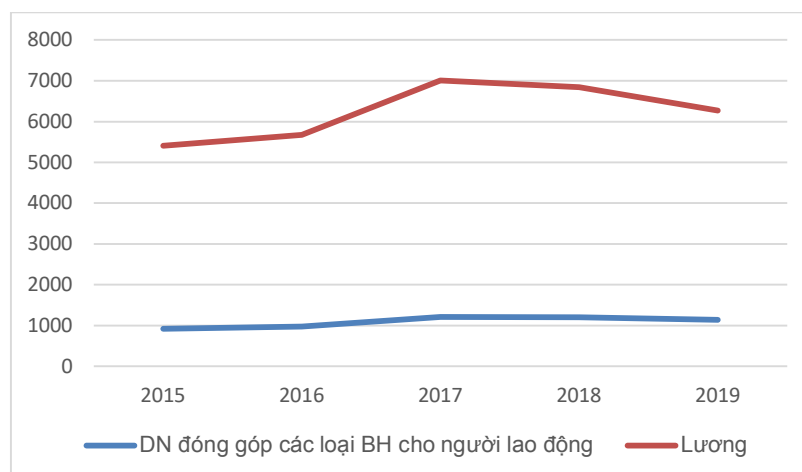
Kết quả một số nội dung thanh tra, kiểm tra như sau:

*) Tình hình chi lương và các khoản đóng góp theo quy định:

Nhiều doanh nghiệp tại các KCN tỉnh Thái Nguyên nợ không đóng tiền BHXH, BHYT cho người lao động theo quy định, số tiền nợ lớn như:

- + Thời gian nợ đóng trên 05 năm: số tiền 8.256 triệu đồng
- + Thời gian nợ đóng từ 01 đến dưới 05 năm: số tiền nợ 824 triệu đồng
- + Thời gian nợ đóng từ 03 tháng đến dưới 01 năm: số tiền 1.923 triệu

Cụ thể tình hình chi lương, đóng góp BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên như sau:



Biểu đồ 3.13. Tình hình chi lương và đóng góp BHXH, BHYT cho người lao động

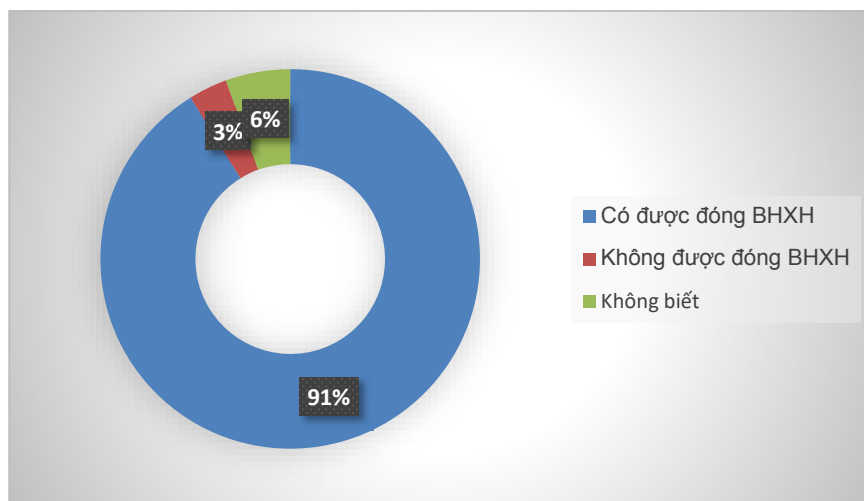
Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Thái Nguyên

Biểu đồ trên cho thấy các doanh nghiệp đóng BHXH, BHYT cho người lao động chỉ chiếm từ 17% đến 19% tổng quỹ tiền lương của doanh nghiệp (theo quy định của pháp luật tỷ lệ này phải là 21,5%). Số tiền nợ BHXH, BHYT của chủ doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của người lao động. Nguyên nhân khiến tình trạng nợ BHXH tiếp tục tăng là do nhiều doanh nghiệp làm ăn thua lỗ, không có khả năng đóng bảo hiểm cho người lao động. Bên cạnh đó, tình trạng chiếm dụng tiền BHXH, BHYT của tại nhiều doanh nghiệp vẫn diễn ra do lãi suất xử phạt chậm đóng thấp hơn lãi suất vay vốn ngân hàng nên nhiều doanh nghiệp chiếm dụng số tiền này của người lao động để sản xuất kinh doanh.

Thông qua phỏng vấn, vẫn còn có người lao động trả lời họ chưa được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Cụ thể: Có 363/398 (91,2%) người lao động được phỏng vấn cho biết họ có được đóng BHXH, nhưng có tới 13/398 (3,3%) người lao động cho biết họ không được đóng BHXH và vẫn còn 22/398 (5,5%) người lao động được phỏng vấn không biết họ có được đóng BHXH hay không. Như vậy, vẫn còn có không ít người lao động chưa rõ về BHXH mà họ được tham

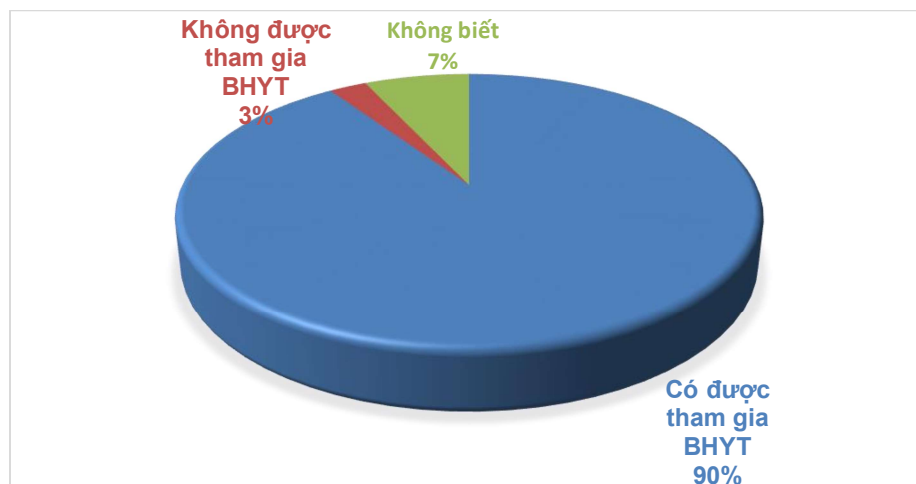
gia. Chính vì vậy, rất khó để họ có thể đòi quyền lợi chính đáng cho bản thân. Do đó cần có nhiều biện pháp hơn nữa trong thông tin, tuyên truyền để giúp người lao động hiểu được các chế độ chính sách mà họ được hưởng, được Nhà nước bảo vệ.



Biểu đồ 3.14. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHXH

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Không chỉ thiếu hiểu biết về BHXH, người lao động cũng chưa rõ lắm về BHYT mà họ được tham gia. Qua phỏng vấn, có 360/398 (90,5%) người lao động cho biết họ có được tham gia BHYT. Nhưng vẫn còn 10/398 (2,5%) người lao động cho biết họ không được tham gia BHYT và thậm chí có tới 28/398 (7,0%) người lao động không biết mình có được tham gia BHYT hay không. Như vậy, trong trường hợp người lao động bị ốm đau, họ sẽ không rõ mình sẽ được hưởng các chế độ gì. Do đó, rất cần có thêm nhiều biện pháp phù hợp để giúp người lao động hiểu biết thêm về chế độ BHYT mà họ được hưởng. Từ đó mới có thể hỗ trợ họ khi sức khỏe không được đảm bảo.



Biểu đồ 3.15. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHYT

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.2.3.3. Quản lý việc đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động

Bảo hiểm thất nghiệp, theo quy định tại khoản 4, Điều 3 Luật Việc làm số 38/2013/QH13 là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào quỹ BHTN.

Chính quyền cấp tỉnh quản lý việc các doanh nghiệp thuộc KCN thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo Luật 38/2013/QH13 - Việc làm; Nghị định 28/2015/NĐ-CP - Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp và Thông tư 28/2015/TT-BLĐTBXH - Hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp.

Trong điều kiện dịch bệnh đang diễn biến phức tạp và tác động nặng nề lên nhiều mặt của đời sống xã hội, ảnh hưởng lớn đến việc làm, đời sống, thu nhập của người lao động và hoạt động sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày

24/9/2021 về chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Bảo hiểm xã hội trong đó có bảo hiểm thất nghiệp là một chế định rất quan trọng, góp phần hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động.

Trong khi thực hiện quản lý nhà nước về lao động, ngoài việc quan tâm đến tình hình chi trả lương, đóng góp BHXH, BHYT cho người lao động, Ban Quản lý các KCN tỉnh Thái Nguyên chú trọng đến vấn đề đóng góp bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

Qua báo cáo của BHXH tỉnh Thái Nguyên, số tiền các doanh nghiệp đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động và số lao động thuộc các doanh nghiệp tại các KCN tỉnh Thái Nguyên được hưởng Bảo hiểm thất nghiệp qua các năm như sau:

Bảng 3.4. Tình hình thu - chi BHTN cho người lao động thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên

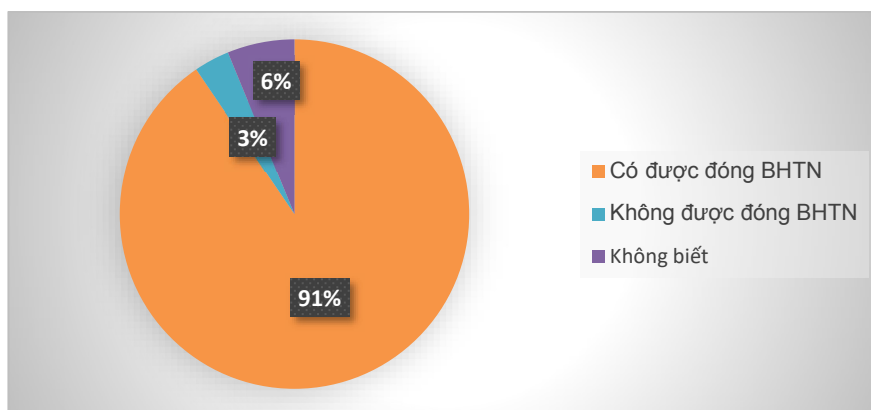
	Năm 2015 (Trđ)	Năm 2016 (Trđ)	Năm 2017 (Trđ)	Năm 2018 (Trđ)	Năm 2019 (Trđ)	So sánh 2019/2015 (%)
Thu	53.415	56.417	70.141	69.632	65.946	123,5
Chi	5.929	6.375	8.206	8.704	8.505	143,4

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu của BHXH tỉnh Thái Nguyên

Bảng số liệu trên cho thấy cùng với sự vào cuộc của các cơ quan chức năng người sử dụng lao động đã có ý thức hơn trong việc đóng góp BHTN cho người lao động. Các doanh nghiệp tại các KCN tỉnh Thái Nguyên đã đóng góp vào quỹ BHTN năm 2015 số tiền là 53.415 triệu đồng, năm 2019 số tiền là 65.946 triệu đồng (gấp 1,2 lần so với năm 2015); trong khi số tiền chi trả cho người lao động thất nghiệp chỉ chiếm một tỷ lệ tương đối nhỏ so với tổng quỹ BHTN (năm 2015 chiếm 11,1%, năm 2016 chiếm 11,3%, năm 2017 chiếm 11,7%, năm 2018 chiếm 11%, năm 2019 chiếm 12,9%). Số liệu này

phản ánh trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2019 người lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên có việc làm tương đối ổn định, tỷ lệ thất nghiệp thấp.

Thông qua phỏng vấn 398 lao động tại các KCN cho thấy đa phần (360/398) người lao động (90,5%) được biết mình đã được đóng BHTN. Tuy nhiên, vẫn có 13/398 (3,3%) lao động được phỏng vấn cho biết mình không được đóng BHTN và còn 25/398 (6,2%) lao động không biết mình có được đóng BHTN hay không. Như vậy, nếu họ không may bị mất việc làm thì rất có thể cũng không biết mình sẽ được hưởng những chế độ gì. Vì thế, rất cần phải có các biện pháp để hỗ trợ người lao động tại các KCN nắm bắt các chế độ chính sách mà họ được hưởng theo quy định của pháp luật.



Biểu đồ 3.16. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHTN

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.2.4. Quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động

3.2.4.1. Mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động

Đào tạo huấn luyện an toàn lao động là việc bắt buộc các doanh nghiệp phải thực hiện theo Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ hướng dẫn Luật an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) về kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc môi trường lao động. Chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm quản lý việc các doanh nghiệp tại các KCN đảm bảo công tác này để bảo vệ người lao động.

Nghị định 44/2016/NĐ-CP có quy định thời gian huấn luyện tối thiểu

cho các nhóm đối tượng như: người quản lý phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động với tổng thời gian huấn luyện ít nhất 16 giờ; Người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động với tổng thời gian huấn luyện ít nhất 48 giờ; Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động là người làm công việc thuộc Danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động với tổng thời gian huấn luyện ít nhất 24 giờ;... đối tượng được ưu tiên hỗ trợ NLD thuộc hộ nghèo, cận nghèo, mới thoát nghèo, hộ đồng bào dân tộc thiểu số, người có công với cách mạng và thân nhân chủ yếu của người có công với cách mạng làm việc không theo hợp đồng lao động công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ. Mức hỗ trợ theo chi phí thực tế của khóa huấn luyện ATVSLĐ nhưng không quá 50% mức lương cơ sở/người/khóa huấn luyện tại thời điểm huấn luyện...

Năm 2015, Ban Quản lý các KCN đã phối hợp với Công an tỉnh Thái Nguyên mở lớp huấn luyện nghiệp vụ phòng cháy chữa cháy cơ sở tại 08 doanh nghiệp trong KCN với số lượng là 58 người và lớp huấn luyện nghiệp vụ cho lực lượng bảo vệ năm 2015 của Ban và các doanh nghiệp trong KCN, thời gian huấn luyện trong 11 ngày.

Năm 2016 Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tổ chức được 23 lớp huấn luyện an toàn lao động - vệ sinh lao động; 03 lớp đào tạo huấn luyện phòng cháy chữa cháy cho các doanh nghiệp trong và ngoài KCN [2].

Năm 2017, nhằm tăng cường hơn nữa kiến thức pháp luật về bảo vệ môi trường cho lãnh đạo và cán bộ làm công tác môi trường trong KCN nói chung và tại doanh nghiệp nói riêng, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã phối hợp với Trường Trung cấp Luật Thái Nguyên tổ chức huấn luyện cho 100 học viên để truyền đạt các nội dung cơ bản về Luật bảo vệ môi trường và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật, qua đó học viên được trao đổi, thảo luận, chia sẻ các khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn triển khai tại đơn vị. Công tác tuyên truyền được tổ chức dưới các hình thức thiết thực hơn qua các

hoạt động hưởng ứng Ngày Pháp luật nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Ngày Môi trường thế giới 05/6, Tuần lễ Quốc gia nước sạch và Vệ sinh môi trường năm 2017 bằng các hình thức như: treo băng rôn, ra quân quét dọn đường nội bộ, thu gom chất thải, nạo vét hệ thống thoát nước mưa, nước thải, hố ga, khơi thông dòng chảy, tổng vệ sinh hệ thống xử lý nước thải của doanh nghiệp,... Qua đó, đã huy động được toàn thể cán bộ, đoàn viên thanh niên Ban Quản lý cùng hàng trăm lượt cán bộ, công nhân viên, người lao động tại các doanh nghiệp đồng loạt ra quân tham gia vệ sinh môi trường góp phần tạo cảnh quan môi trường xanh, đẹp trong KCN, tạo điều kiện cho đoàn viên thanh niên tuân thủ pháp luật, góp phần nâng cao nhận thức, ý nghĩa thượng tôn Hiến pháp, pháp luật [3].

Năm 2018, Ban Quản lý các KCN đã tổ chức 01 lớp đào tạo nghề “Kỹ thuật xây dựng” trình độ sơ cấp theo Đề án 1956 của Thủ tướng Chính phủ với số lượng 18 học viên; 17 lớp đào tạo huấn luyện an toàn lao động (ATLĐ) - vệ sinh lao động (VSLĐ) cho 15 đơn vị, doanh nghiệp với tổng số tham gia là 2.623 người [4].

Năm 2019, Ban thường xuyên triển khai, hướng dẫn, nắm bắt, kiểm tra tình hình thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phòng ngừa, hạn chế, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, an toàn thực phẩm, tăng cường công tác phòng cháy chữa cháy, chế độ chính sách cho người lao động... Công tác vận động doanh nghiệp chung tay bảo vệ môi trường được tăng cường và nâng cao chất lượng. Hằng năm, Ban Quản lý đã huy động cán bộ, công chức, viên chức cùng lãnh đạo, công nhân viên, người lao động của các doanh nghiệp đồng loạt ra quân hưởng ứng “Ngày thứ bảy tình nguyện”. “Ngày môi trường thế giới”, “Thế giới sạch hơn”, “Tuần lễ quốc gia nước sạch và vệ sinh môi trường”. Tất cả cùng nhau phát quang cây cỏ, thu dọn rác thải, cắt tỉa cây cảnh, nạo vét cống rãnh, hố ga nước mưa, nước thải... của các KCN. Ban hành Kế hoạch và triển khai thực hiện nhiệm vụ, giải pháp cấp

bách về bảo vệ môi trường theo tinh thần Chỉ thị số 25/TC-TTg ngày 31/8/2016 của Thủ tướng Chính phủ, Chỉ đạo xây dựng dự thảo Quy chế phối hợp về công tác bảo vệ môi trường tại các KCN với các địa phương, đơn vị liên quan theo tinh thần Nghị định 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 của Chính phủ, Hằng năm ban hành khoảng 450 văn bản các loại (kế hoạch, hướng dẫn, công văn, quyết định, báo cáo,...) để tăng cường công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

Năm 2020, Ban Quản lý các KCN đã tổ chức 05 hội nghị tập huấn; ban hành trên 80 văn bản đôn đốc, hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường; hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện nghiêm công tác phòng chống dịch COVID-19 [6].

Thực trạng công tác mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên được phản ánh thông qua bảng sau:

**Bảng 3.5. Thực trạng mở lớp đào tạo huấn luyện
về an toàn, vệ sinh lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên**

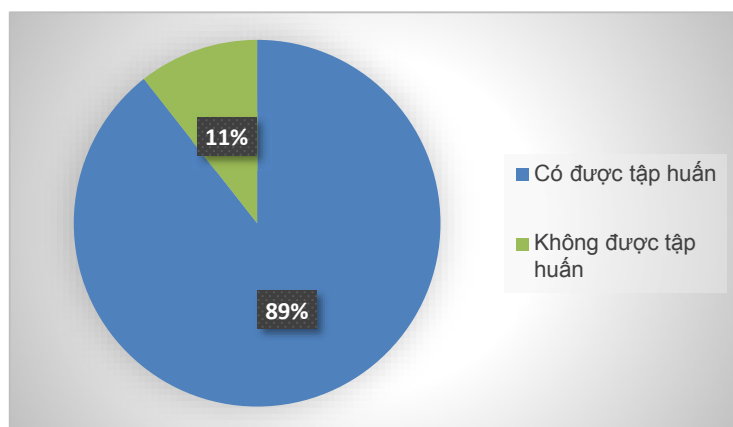
Năm	Lớp huấn luyện nghiệp vụ PCCC (lớp)	Số lượng người tham gia (người)	Lớp huấn luyện ATLĐ - VSLĐ (lớp)	Số lượng người tham gia (người)
2015	8	58	-	-
2016	3	-	23	-
2017	-	-	1	100
2018	-	-	17	2.623
2019	-	-	-	-
2020	-	-	05	-

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên [1,2,3,4,5,6]

Từ bảng trên ta thấy công tác thống kê các hoạt động mở lớp đào tạo huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên chưa được phản ánh đầy đủ vào các báo cáo. Điều đó phần nào phản ánh một số công tác chưa được quan tâm, kiểm soát đúng mức và chưa theo hệ thống liên mạch. Cụ thể, việc mở các lớp huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động

được thực hiện khá thường xuyên hàng năm. Tuy nhiên, thống kê số liệu người tham gia lại chưa đầy đủ. Công tác phòng cháy chữa cháy cũng được quan tâm ở một mức độ nhất định nhưng trong suốt giai đoạn 2015-2020, số liệu về công tác này trong các báo cáo tổng kết lại chỉ phản ánh trong 2 năm 2015, 2016. Điều đó cho thấy thời gian tới cần quan tâm nhiều hơn nữa đối với các công tác này bởi đây là những điều kiện ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn của người lao động tại các KCN.

Thông qua phỏng vấn 398 lao động đang làm việc tại các KCN, có 356/398 (89,4%) người trả lời có được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động hằng năm. Tuy nhiên, vẫn còn có 42/398 người, thậm chí chiếm tới 10,6% người lao động được phỏng vấn cho biết họ không được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động hằng năm. Như vậy, mặc dù hằng năm đều có các hoạt động tổ chức tập huấn vệ sinh, an toàn cho người lao động nhưng có thể có những trường hợp lao động được tuyển vào sau, lao động bị ốm đau, có việc bận nên chưa được tập huấn. Do đó, cần có thêm các biện pháp để kịp thời tập huấn cho người lao động về công tác này góp phần đảm bảo an toàn cho người lao động tại các KCN.



Biểu đồ 3.17. Tỷ lệ lao động được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.2.4.2. Kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các khu công nghiệp của tỉnh

Theo Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ hướng dẫn Luật an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) về kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc môi trường lao động, chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm quản lý, kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại doanh nghiệp trong các KCN.

Nghị định 44/2016/NĐ-CP đưa ra các quy định về điều kiện, hồ sơ, thủ tục để tổ chức thực hiện hoạt động quan trắc môi trường lao động. Theo đó, tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động phải có các điều kiện: Là đơn vị sự nghiệp hoặc doanh nghiệp cung ứng dịch vụ quan trắc môi trường lao động; có đủ nhân lực thực hiện hoạt động quan trắc môi trường lao động; có cơ sở vật chất, trang thiết bị, dụng cụ, hóa chất và năng lực bảo đảm yêu cầu tối thiểu...

Công tác đảm bảo vệ sinh, môi trường cho người lao động tại các doanh nghiệp trong các KCN của tỉnh luôn được quan tâm và đặt lên hàng đầu. Ban Quản lý các KCN thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở các doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định pháp luật về bảo vệ môi trường, các vấn đề xả thải, xử lý nước thải.

Bảng 3.6. Thực trạng kiểm tra việc đảm bảo vệ sinh, môi trường tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2016-2020

Năm	Số DN được kiểm tra (DN)	Số DN vi phạm (DN)	Số DN bị đình chỉ (DN)	Số biên bản nhắc nhở (Biên bản)
2016	-	01	-	01
2017	24	04	03	20
2018	14	7	-	-
2019	15	12	02	15
2020	34	-	-	-

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên [1,2,3,4,5,6]

Đối với các KCN đã đi vào hoạt động: KCN Sông Công I, KCN Điềm Thụy, KCN Yên Bình, Ban quản lý các KCN Thái Nguyên luôn chỉ đạo sát sao công tác đảm bảo vệ sinh môi trường, nhất là vấn đề xử lý nước thải tại các KCN. Do vậy, các KCN đều đã được chủ đầu tư xây dựng nhà máy xử lý nước thải. Trong năm 2016, nhà máy xử lý nước thải tập trung tại KCN Điềm Thụy với tổng mức đầu tư 16,2 tỷ đồng đã hoàn thành và đi vào hoạt động với công suất 3.000 m³/ngày-đêm góp phần quan trọng vào việc bảo vệ môi trường KCN sôi động bậc nhất Thái Nguyên hiện nay. Tuy nhiên, bên cạnh các KCN làm tốt công tác bảo vệ môi trường thì vẫn có KCN làm chưa tốt. Cụ thể:

Năm 2016, tại Nhà máy xử lý nước thải KCN Sông Công I thuộc Công ty cổ phần phát triển hạ tầng KCN làm chủ đầu tư có hành vi tiếp nhận nguồn thải trái phép, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã kịp thời phát hiện, ngăn chặn và phối hợp với các Sở, Ban, Ngành lập biên bản và chuyển cơ quan chức năng giải quyết theo thẩm quyền.

Năm 2017, trong quá trình kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về tiêu chuẩn nước thải, nhất là các ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ được theo dõi, kiểm tra, đồng thời thực hiện lấy mẫu đột xuất khi có dấu hiệu vi phạm, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã phát hiện 04 doanh nghiệp vi phạm về công tác môi trường, đình chỉ hoạt động sản xuất của 03 doanh nghiệp có hành vi xả thải, nước thải chưa đạt tiêu chuẩn ra môi trường... lập biên bản nhắc nhở trên 20 lượt doanh nghiệp hoàn thiện hồ sơ và thực hiện các biện pháp bảo vệ môi trường theo quy định. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện có những dấu hiệu sai phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động và môi trường như: chưa tổ chức thăm khám sức khỏe định kỳ, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định; hồ sơ môi trường còn thiếu; công tác gom, xử lý chất thải chưa đảm bảo theo quy định; quan trắc môi trường định kỳ thiếu vị trí, chỉ tiêu... [3].

Năm 2018, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã thực hiện lấy và phân tích mẫu nước thải tại 20 điểm xả thải của 14 doanh nghiệp trong KCN Điềm Thụy trước khi chảy vào hệ thống thoát nước chung của KCN. Kết

quả phân tích có 17/20 mẫu nước thải vượt quy chuẩn, yêu cầu các doanh nghiệp có biện pháp khắc phục và thành toán toàn bộ kinh phí lấy và phân tích mẫu vượt. Các doanh nghiệp đã thực hiện khắc phục và có 07/08 doanh nghiệp thanh toán tiền phân tích mẫu do để nước thải vượt quy chuẩn chảy vào hệ thống thoát nước chung với tổng số tiền nộp là 105.617.842 đồng. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện có những dấu hiệu sai phạm như: xả nước thải chưa đạt quy chuẩn vào hệ thống thoát nước chung của KCN; quản lý chất thải nguy hại không đúng quy định; công trình xây dựng chưa được nghiệm thu trước khi đi vào hoạt động,... [4].

Năm 2019, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã làm việc trực tiếp, lập biên bản và nhắc nhở đối với 15 doanh nghiệp trong KCN có vấn đề nổi cộm về môi trường; tiến hành lấy mẫu nước thải đột xuất gửi phân tích đối với 12 doanh nghiệp; tạm đình chỉ đối với 02 dự án có hành vi xả thải vượt quy chuẩn vào hệ thống thoát nước chung của KCN (Công ty cổ phần Dịch vụ thương mại Phương Quang Minh, Công ty TNHH Khvatech Hà Nội); đơn đốc, nhắc nhở 25 doanh nghiệp hoàn thiện hồ sơ về công tác bảo vệ môi trường, thẩm định cho 13 dự án thuộc đối tượng lập ĐTM, 01 dự án thuộc đối tượng lập Đề án bảo vệ môi trường [5].

Năm 2020, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã phối hợp với Sở Tài nguyên và Môi trường kiểm tra 34 doanh nghiệp về việc chấp hành các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường, việc sử dụng hoá chất, kiểm định máy móc thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt, v.v. Nhìn chung, các doanh nghiệp đã thực hiện tốt quy định của pháp luật. Tuy nhiên, còn một số doanh nghiệp chưa thực hiện đúng, đầy đủ quy định về thu gom, quản lý, xử lý chất thải, xả khí thải vượt quá tiêu chuẩn, v.v.

3.2.4.3. Theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động

Theo Nghị định 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ hướng dẫn Luật an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) về kiểm định kỹ thuật an toàn

lao động, huấn luyện ATVSLĐ và quan trắc môi trường lao động, chính quyền cấp tỉnh có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra, giám sát việc đảm bảo an toàn cho người lao động: Nghị định quy định các điều kiện để được cấp Giấy chứng nhận (GCN) đủ điều kiện hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, hướng dẫn hồ sơ để cấp GCN, hướng dẫn về thủ tục và thẩm quyền gia hạn, cấp lại GCN,...

Năm 2015, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã phối hợp với Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ - Công an tỉnh Thái Nguyên kiểm tra công tác an toàn PCCC tại 38 doanh nghiệp trong KCN Sông Công và KCN Đầm Thuy. Qua kiểm tra cho thấy các doanh nghiệp đã quan tâm, thực hiện đầy đủ hơn các quy định về an toàn PCCC, đầu tư mua sắm trang thiết bị, phương tiện PCCC, củng cố hoàn thiện hồ sơ quản lý, theo dõi công tác PCCC theo quy định. Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác PCCC, thực hiện còn mang tính hình thức, đối phó với đoàn kiểm tra. Ban cũng phối hợp với Chi cục Vệ sinh An toàn thực phẩm - Sở Y tế tỉnh Thái Nguyên xây dựng kế hoạch kiểm tra vệ sinh an toàn thực phẩm tại các doanh nghiệp trong KCN. Tổ chức kiểm tra công tác vệ sinh an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động tại 04 doanh nghiệp.

Năm 2016, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động đối với 13 doanh nghiệp. Qua kiểm tra đã phát hiện tại một số đơn vị chưa tổ chức huấn luyện hoặc huấn luyện chưa đầy đủ cho người lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động,... Đoàn kiểm tra đã nhắc nhở và đôn đốc các doanh nghiệp thực hiện nghiêm các yêu cầu, kiến nghị thông báo kết luận của Đoàn kiểm tra.

Năm 2017, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra 12 doanh nghiệp về vệ sinh an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện có những dấu hiệu sai phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động như: chưa tổ chức thăm khám sức khỏe định kỳ, huấn

luyện an toàn lao động theo quy định; máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt chưa được kiểm định; công tác thu gom, xử lý chất thải chưa được đảm bảo theo quy định; quan trắc môi trường định kỳ thiếu vị trí, chỉ tiêu,...

Năm 2018, Ban đã phối hợp với Cảnh sát phòng cháy và chữa cháy tỉnh Thái Nguyên kiểm tra công tác phòng cháy và chữa cháy tại 41 doanh nghiệp trong KCN Sông Công I. Qua kiểm tra, đã phát hiện vẫn còn một số doanh nghiệp chưa xây dựng hoặc xây dựng không đầy đủ hồ sơ quản lý công tác PCCC cơ sở; bảo quản, bảo dưỡng phương tiện PCCC không đúng quy định theo tiêu chuẩn; biên chế đội PCCC cơ sở không đủ số lượng theo yêu cầu,...

Ngoài ra, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành kiểm tra 13 doanh nghiệp về công tác vệ sinh an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe. Qua kiểm tra, đã kịp thời phát hiện có những dấu hiệu sai phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động như: chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ, chưa huấn luyện an toàn cho người lao động.

Năm 2019, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã phối hợp với Sở Tài nguyên và Môi trường tiến hành thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường, việc sử dụng hóa chất,... Qua công tác thanh tra, kiểm tra đã kịp thời nhắc nhở các doanh nghiệp tại KCN tuân thủ đúng, đủ các quy định hiện hành.

Năm 2020 do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã tiến hành điều chỉnh giảm các đợt kiểm tra, không chủ trì tiến hành các cuộc kiểm tra mà phối hợp với Công an phòng cháy chữa cháy kiểm tra 29 doanh nghiệp, Chi cục An toàn và vệ sinh thực phẩm kiểm tra 34 doanh nghiệp, phối hợp với Sở Công thương, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Tài nguyên và Môi trường thành phố Sông Công, BHXH tỉnh,... thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường; chế độ chính sách đối với người lao động; việc sử dụng hoá chất; kiểm định máy móc thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt, an toàn vệ sinh thực phẩm, an toàn lao động...[6].

Theo quy định, doanh nghiệp có trách nhiệm báo cáo tình hình tai nạn lao động với cơ quan nhà nước định kỳ hàng tháng, quý, năm. Tuy nhiên, trên thực tế chỉ khi tai nạn lao động nghiêm trọng xảy ra hoặc gây chết người doanh nghiệp mới thực hiện báo cáo.

Qua kiểm tra, số vụ tai nạn lao động trong thời gian vừa qua như sau:

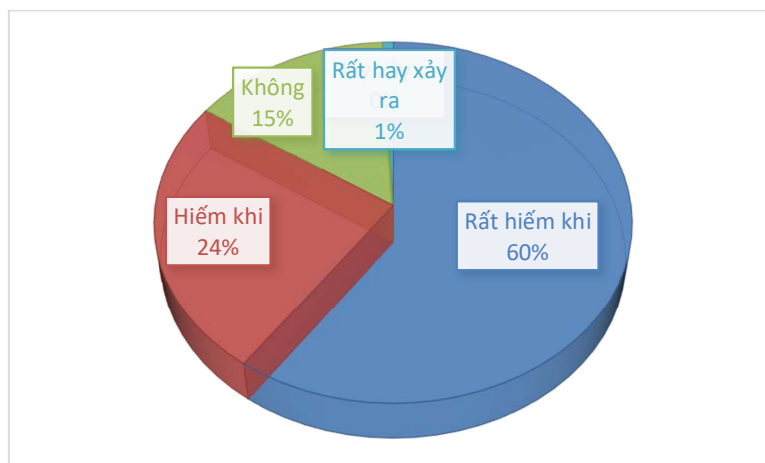
**Bảng 3.7. Tình hình tai nạn lao động tại các KCN
tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2015-2019**

	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	So sánh 2019/2015
Số vụ tai nạn	8	6	30	11	34	425,0%
Số người bị thương	9	6	28	12	34	377,8
Số người được hưởng trợ cấp tai nạn lao động	3	2	8	4	12	400,0%
Số người chết	0	0	4	4	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu của Ban quản lý các KCN Thái Nguyên và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Năm 2017 và 2018, tại các KCN tỉnh Thái Nguyên đều để xảy ra tai nạn lao động đáng tiếc, mỗi năm đều có 04 người chết. Năm 2018, để xảy ra 4 người chết, trong đó 2 vụ tai nạn lao động chết người tại Công ty Electro-Mechannics Việt Nam và Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam Thái Nguyên, nguyên nhân được làm rõ ngay trong năm 2018. 02 vụ tai nạn chết người khác tại Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam Thái Nguyên và Công ty TNHH Hansol Electronics Việt Nam không thể hoàn thành điều tra ngay trong năm 2018.

Thông qua phỏng vấn 398 lao động tại các KCN về hình hình an toàn lao động, có 238/398 (59,8%) người cho biết tại nơi họ làm việc không xảy ra tai nạn lao động, 98/398 (24,6%) lao động cho biết hiếm khi xảy ra tai nạn lao động, 59/398 (14,8%) lao động cho biết rất hiếm khi xảy ra tai nạn lao động, không có ai khẳng định hay xảy ra tai nạn lao động nhưng có tới 3/398 (0,8%) lao động cho rằng rất hay xảy ra tai nạn lao động.



Biểu đồ 3.18. Đánh giá của người lao động về mức độ thường xuyên xảy ra tai nạn lao động

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

3.3.1. Những mặt tích cực

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên trong thời gian qua có những mặt tích cực đáng chú ý sau:

Trong công tác quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm:

Hằng năm, tỉnh Thái Nguyên đều có kế hoạch tuyên truyền pháp luật, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN.

Ban quản lý các KCN Thái Nguyên đã phối hợp với các cơ quan, đơn vị chuyên ngành, các đoàn thanh tra, kiểm tra để nắm bắt, giải quyết khó khăn, vướng mắc, đồng thời kiểm tra, đôn đốc thực hiện các hoạt động liên quan.

Công tác quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể góp phần quan trọng trong việc chấn chỉnh doanh nghiệp tại các KCN thực hiện tốt chế độ cho người lao động, đồng thời cũng tạo ra tâm lý yên tâm, tin tưởng hơn cho người lao động khi làm việc tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Công tác quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm đã góp phần phát hiện ra những sai phạm trong chấp hành các quy định của pháp luật về tiền lương, bảo hiểm tại các KCN như tổ chức làm thêm giờ vượt quá quy định, chưa tham gia bảo hiểm cho đối tượng là lao động nước ngoài, chưa trả đủ lương cho người lao động. Từ đó, có các biện pháp chấn chỉnh, qua đó các doanh nghiệp dần tuân thủ tốt hơn pháp luật về tiền lương, bảo hiểm.

Đã tạo điều kiện và trao quyền cho người lao động, doanh nghiệp thỏa thuận những điều kiện lao động tốt hơn như tăng số ngày nghỉ hằng năm, ngày nghỉ vì việc riêng, tiền lương, thưởng hàng tháng, thưởng lương tháng thứ 13, thưởng từ lợi nhuận của doanh nghiệp; cho nghỉ làm việc để học tập, hội họp đoàn thể vẫn được trả lương; hỗ trợ tiền ăn giữa ca, tiền xăng xe, tiền tàu xe khi nghỉ hàng năm, tiền thuê nhà trọ; gửi lao động đi bồi dưỡng nâng cao trình độ; mua bảo hiểm thương mại, bảo hiểm nhân thọ cho một số lao động,...

Thông qua quá trình thanh tra, kiểm tra đã có tác dụng tích cực giúp các doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định của Chính phủ về tăng lương tối thiểu vùng, lương làm thêm giờ và các ngày lễ, Tết đúng chế độ cho người lao động. Thực hiện các khoản phụ cấp, phúc lợi cho người lao động như phụ cấp trách nhiệm, chuyên cần, nuôi con nhỏ, xăng xe...; chế độ BHXH, hợp đồng lao động, khám sức khỏe định kỳ, tập huấn an toàn VSLĐ, phòng chống cháy nổ, đăng ký lao động người nước ngoài...

Ban quản lý các KCN cũng có sự đôn đốc các doanh nghiệp thành lập tổ chức Công đoàn tại cơ sở. Thời gian qua, tỉnh Thái Nguyên đã có những nỗ lực nhằm từng bước cải thiện mức sống và môi trường làm việc cho người lao động, như triển khai chính sách nhà ở cho người có thu nhập thấp, chế độ bảo hiểm thất nghiệp, chế độ làm thêm giờ, chính sách riêng cho lao động nữ, người lao động khuyết tật, chăm lo đời sống người lao động khi có biến động về kinh tế - xã hội; chính sách đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, huy động các nguồn lực xã hội cùng chung tay đào tạo nghề cho người lao động,...

Công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động đã góp phần đưa các doanh nghiệp tại các KCN cơ bản thực hiện tốt công tác vệ sinh môi trường và có phần tuân thủ pháp luật về an toàn lao động. Các KCN đều đã được chủ đầu tư xây dựng nhà máy xử lý nước thải. Trong năm 2016, nhà máy xử lý nước thải tập trung tại KCN Diêm Thụy với tổng mức đầu tư 16,2 tỷ đồng đã hoàn thành và đi vào hoạt động với công suất 3.000 m³/ngày-đêm góp phần quan trọng vào việc bảo vệ môi trường tại KCN sôi động bậc nhất Thái Nguyên hiện nay. Số vụ tai nạn lao động gây chết người tuy chưa giảm nhưng cũng đã ngăn ngừa được sự gia tăng của con số này khi ngày càng có nhiều doanh nghiệp tham gia các hoạt động tại các KCN.

3.3.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân

3.3.2.1. Những mặt hạn chế

Thứ nhất, đối với công tác quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm:

Việc tuyên truyền phổ biến pháp luật về lao động trong những năm gần đây có phần bị hạn chế hơn, thể hiện thông qua số lượng các Hội nghị tuyên truyền, phổ biến trực tiếp, số lượng người tham gia bị giảm đi, nhất là các năm 2019, 2020.

Chính quyền tỉnh Thái Nguyên chưa chỉ đạo xây dựng được các mục tiêu cụ thể cho mỗi bước và dự kiến thời gian cho việc thực hiện mục tiêu khi lập kế hoạch tuyên truyền pháp luật, hỗ trợ pháp lý. Chưa làm rõ cơ chế trách nhiệm của cán bộ quản lý và công chức thực thi. Chưa có cơ chế xử lý các tập thể, cá nhân nếu để xảy ra tình trạng người lao động tại các KCN không được hỗ trợ pháp lý, không được bảo vệ chính đáng.

Ngoài ra, công tác kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật về giải quyết khiếu nại, tố cáo vẫn còn có lúc lúng túng do các ý kiến của người lao động đa dạng và các vấn đề cần xử lý liên quan đến nhiều cơ quan, đòi hỏi phải có sự phối hợp của nhiều bên mới đủ thẩm quyền để xử lý. Việc bảo đảm

quyền lợi cho người lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên đạt hiệu quả thấp. Chưa kể tới những quyền lợi của người lao động chỉ có thể có được thông qua thương lượng, thỏa thuận với người sử dụng lao động, ngay những quyền lợi của người lao động đương nhiên được hưởng theo quy định của pháp luật cũng chưa được bảo đảm, hiệu quả thực thi thấp như vấn đề BHXH, an toàn lao động, vệ sinh lao động, sa thải trái pháp luật...

Thứ hai, công tác quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể vẫn chưa xử lý được việc “lách luật” trong thực hiện hợp đồng lao động. Vẫn còn tình trạng người sử dụng lao động cố tình ký các hợp đồng lao động dưới ba tháng nhằm trốn tránh đóng BHXH cho người lao động; môi trường làm việc không bảo đảm; số lượng, cũng như chất lượng thanh tra, kiểm tra và xử lý sau thanh tra, kiểm tra chưa đủ tính răn đe, chưa đáp ứng yêu cầu hiện tại. Còn một số doanh nghiệp chưa thực hiện đúng, đủ các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường, chưa thực sự quan tâm đến công tác đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm, công tác phòng cháy chữa cháy... [6]. Các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động với tư cách là những đối tác xã hội, chủ thể tham gia cơ chế ba bên chưa thực sự phát huy vai trò của mình trong đơn đốc quá trình thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên để bảo vệ quyền lợi cho người lao động tại đây. Công đoàn chưa thể hiện rõ vai trò đại diện khi người lao động cần được bảo vệ. Người lao động vẫn gặp khó khăn khi tìm kiếm việc làm từ các kênh thông tin chính thống, đáng tin cậy. Từ năm 2016 cho đến nay, chưa có hội nghị nào để tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm về công tác tổ chức thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN.

Ngoài ra, vẫn dễ xảy ra tình trạng còn không ít doanh nghiệp chưa nghiêm chỉnh chấp hành các loại hợp đồng lao động, quy định về loại hợp đồng không xác định thời hạn. Để trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH cho người lao động, nhiều doanh nghiệp chỉ ký kết hợp đồng xác định thời hạn với

người lao động mặc dù công việc của người lao động mang tính lặp đi lặp lại và ổn định. Hiện nay, thanh tra, kiểm tra mới đáp ứng 1/5 nhu cầu hiện tại của hệ thống thanh tra lao động tại Thái Nguyên [8]. Tình trạng vi phạm pháp luật lao động trong doanh nghiệp hiện nay là phổ biến. Theo điều tra năm 2008 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội đối với các KCN thì có đến 53,6% doanh nghiệp thường xuyên làm thêm giờ. Tại một số doanh nghiệp người lao động phải làm thêm giờ từ 600 - 700 giờ/năm.

Hơn nữa, vẫn đề xảy ra tình trạng thường xuyên thay đổi lực lượng lao động để chỉ phải trả lương với mức thấp, giảm bớt, thậm chí trốn tránh việc đóng BHXH; thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức; an toàn lao động, vệ sinh lao động thiếu bảo đảm; kéo dài thời gian lao động, định mức lao động quá cao,... Còn nhiều vấn đề về chế độ tiền lương cho người lao động gây ức chế cho công nhân tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Đây chính là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng đình công hiện nay. Tiền lương tối thiểu thấp chưa bảo đảm tái sản xuất sức lao động giản đơn và tái sản xuất sức lao động mở rộng. Mới có khoảng 30% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và chỉ khoảng 10% doanh nghiệp ngoài quốc doanh xây dựng, đăng ký thang lương, bảng lương. Để trốn đóng BHXH, quy định tiêu chuẩn nâng bậc lương, điều kiện hưởng phụ cấp, trợ cấp, bằng tiền, một số doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành phụ cấp, tiền thưởng. Việc thưởng hàng quý, tháng, năm cũng rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động. Hiện trạng nợ đọng BHXH của nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang có chiều hướng gia tăng. Mặc dù cơ quan BHXH đã lựa chọn giải pháp khởi kiện doanh nghiệp ra tòa án nhân dân. Tuy nhiên, khi tòa tuyên án, việc thi hành án rất khó khăn và phức tạp, bởi tiền nợ đọng BHXH truy thu được không lớn và một phần không nhỏ các doanh nghiệp này đang trong tình trạng thua lỗ kéo dài hoặc

chủ doanh nghiệp bỏ trốn về nước. Đây cũng chỉ là một ví dụ phản ánh sự yếu kém, thiếu hiệu lực của hoạt động kiểm tra, thanh tra, thiếu những cơ chế, thiết chế cưỡng chế thi hành...

Công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động vẫn để xảy ra tình trạng nhiều doanh nghiệp tại các KCN chưa tuân thủ các quy định về bảo vệ môi trường, thậm chí để xảy ra nhiều vấn đề nổi cộm tới mức phải ra văn bản xử lý, thậm chí là đình chỉ hoạt động. Nhiều doanh nghiệp vẫn chưa hoàn thiện hồ sơ về công tác bảo vệ môi trường. Vẫn còn một số doanh nghiệp chưa xây dựng hoặc xây dựng không đầy đủ hồ sơ quản lý công tác PCCC cơ sở; bảo quản, bảo dưỡng phương tiện PCCC không đúng quy định theo tiêu chuẩn; biên chế đội PCCC cơ sở không đủ số lượng theo yêu cầu,...

3.3.2.2. Nguyên nhân của những mặt hạn chế

** Nguyên nhân thuộc về chính quyền tỉnh Thái Nguyên*

Thứ nhất, biên chế đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cũng như tại Ban Quản lý các KCN tỉnh Thái Nguyên vẫn còn thiếu, mới chỉ đạt khoảng 40% yêu cầu hiện tại.

Quan hệ phối hợp giữa các chủ thể quản lý nhà nước về lao động tại các KCN chưa hài hòa, vừa chồng chéo, vừa bỏ trống, chưa có văn bản cụ thể về cơ chế phối hợp. Chẳng hạn, chưa có quy định cụ thể về sự phối hợp giữa Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và Ban Quản lý các KCN; Thanh tra tỉnh chưa có văn bản phối hợp để tiến hành thanh tra, kiểm tra việc khắc phục hậu quả sau thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm;...

Chính quyền cấp tỉnh chưa rõ ràng trong phân công thực hiện nhiệm vụ và chưa phát huy được vai trò quản lý nhà nước của Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên cũng như các bên liên quan như tổ chức Công đoàn, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội,... trong tổ chức thực hiện pháp luật về lao động. Chính quyền cấp tỉnh chưa chú trọng công tác lập kế hoạch tổng thể

cũng như chi tiết trong các hoạt động quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên. Công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện chính sách, pháp luật tại các KCN tỉnh Thái Nguyên chưa được quan tâm thường xuyên, đúng mức.

Thứ hai, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động tại các KCN còn hạn chế, đặc biệt là đội ngũ thanh tra viên.

Thứ ba, điều kiện vật chất và nguồn lực phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN còn chưa đầy đủ.

** Những nguyên nhân không thuộc về chính quyền tỉnh Thái Nguyên*

Thứ nhất, khung khổ luật pháp, chính sách của Nhà nước có liên quan còn phức tạp. Các quy định hiện hành trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN luôn phải chịu áp lực từ các bên là giới chủ đầu tư và người lao động. Vừa cân bằng các quyền lợi của các bên liên quan, đồng thời vẫn khuyến khích đầu tư, khuyến khích các KCN hoạt động hiệu quả, đóng góp lớn cho nền kinh tế là nhiệm vụ rất khó khăn của chính quyền cấp tỉnh khi áp dụng chính sách lao động việc làm đối với các KCN. Cơ chế, chính sách hiện hành chưa thúc đẩy được cơ chế ba bên, trong đó chưa phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và kịp thời bảo vệ người lao động. Công đoàn chưa phối hợp thường xuyên với chính quyền tỉnh Thái Nguyên trong tổ chức đối thoại trực tiếp tại các KCN để truyền tải thông tin về các quy định mới của pháp luật cũng như kịp thời nắm bắt những vướng mắc, khó khăn của người lao động, doanh nghiệp trong quá trình thực sách pháp luật về lao động tại các KCN.

Thứ hai, việc phân cấp thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động tại các KCN còn chưa rõ ràng. Theo các quy định hiện hành, vẫn còn có lúc, có chỗ khó phân biệt việc nào, tình huống nào thuộc thẩm quyền xử lý của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, khi nào thuộc thẩm quyền xử lý của Ban Quản lý các KCN, khi nào thì phải do chính quyền cấp xã, phường thực hiện.

Điều đó gây khó khăn cho việc giải quyết một số vụ việc liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động cũng như của doanh nghiệp. Chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tiền lương, việc làm chưa được phân định rõ ràng với chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp.

Thứ ba, đặc điểm lao động và sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp trong KCN có những yếu tố đặc thù gây khó khăn cho công tác quản lý. Mặc dù là lao động tại các KCN nhưng rất đông trong số đó lại xuất thân từ nông nghiệp, chưa có tác phong công nghiệp, thiếu hiểu biết về pháp luật, trình độ lao động chưa cao, đến từ nhiều địa phương nên cũng mang nhiều nét văn hoá, thói quen khác nhau và chưa có sự ổn định về chỗ ở, công việc. Vì vậy, cũng rất khó khăn trong việc quản lý và bảo vệ họ.

Thứ tư, điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội trong tỉnh vẫn còn gặp nhiều thách thức. Năm 2021, trong bối cảnh khó khăn chung của cả nước do dịch bệnh hoành hành nên sản xuất công nghiệp của Thái Nguyên đã phải rất cố gắng mới duy trì được đà tăng trưởng ổn định. Tuy nhiên, giá trị xuất khẩu của tỉnh Thái Nguyên cũng còn thấp, mới khoảng 3 tỷ USD.

Thứ năm, bối cảnh quốc tế còn nhiều diễn biến phức tạp. Xung đột địa chính trị, sự cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn gây ra nhiều khó khăn cho hoạt động sản xuất - kinh doanh trên toàn cầu, trong đó có Việt Nam. Qua đó, ảnh hưởng tiêu cực đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Thứ sáu, do ảnh hưởng tiêu cực của dịch bệnh Covid-19, yêu cầu thực hiện giãn cách xã hội để phòng, chống dịch và những vấn đề của hậu Covid-19 nên chuỗi cung ứng bị gián đoạn, đứt gãy, một số doanh nghiệp phải trì hoãn hoặc hủy đơn hàng; nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp quy mô, cắt giảm lao động hoặc gặp khó khăn trong việc thu hút lao động trở lại làm việc sau dịch bệnh,... Điều này gây khó khăn rất lớn cho công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

4.1. BỐI CẢNH MỚI VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2022 - 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Bối cảnh mới có ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030

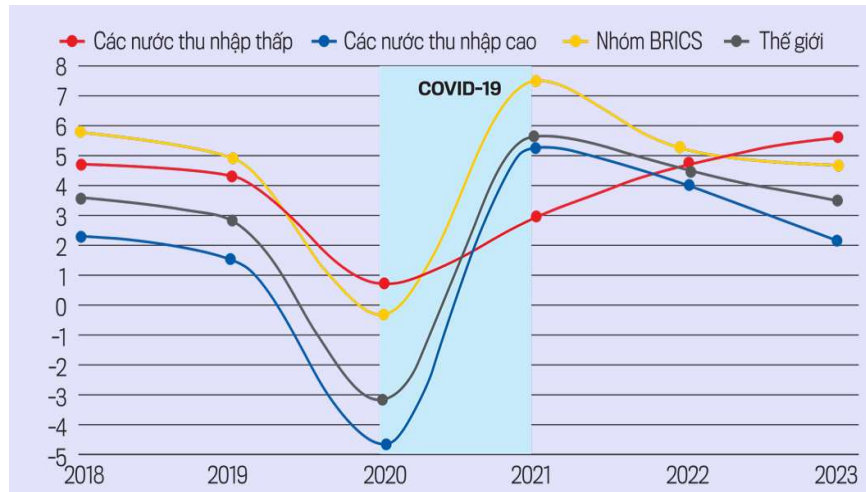
4.1.1.1. Bối cảnh quốc tế

Ảnh hưởng từ đại dịch Covid-19

Chuỗi cung ứng toàn cầu đã rơi vào tình trạng đứt gãy do tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19. Sau đại dịch, nhu cầu hàng hoá tăng vọt trong khi hoạt động sản xuất và vận tải không phục hồi với tốc độ tương ứng, khiến toàn bộ chuỗi cung ứng bị thất lại ở nhiều điểm.

Một trong những hệ quả của tình trạng tắc nghẽn chuỗi cung ứng là giá cước vận tải biển tăng vọt. Theo chỉ số cước vận tải biển Freightos FBX, giá cước vận tải một container 40 foot bằng đường biển trong tháng 12/2021 đã giảm 15% từ mức kỷ lục trên 11.000 USD thiết lập hồi tháng 9/2021. Tuy nhiên, trước đại dịch, mức giá cước này chỉ dưới 1.300 USD. Giới phân tích dự báo giá cước vận tải biển sẽ khó giảm về mức bình thường trước năm 2022 [50].

Tình trạng phục hồi không đều của kinh tế toàn cầu năm 2022 được ghi nhận giữa các khu vực khác nhau, giữa các nền kinh tế có mức thu nhập khác nhau và cả giữa các quốc gia có cùng trình độ phát triển.



Biểu đồ 4.1. Tăng trưởng kinh tế thế giới và các nhóm nước (%)

Nguồn: Ngân hàng thế giới

Ảnh hưởng từ xung đột Nga - Ukraine

Xung đột Nga - Ukraine diễn biến phức tạp, tạo ra hiệu ứng domino, gây ra nhiều vấn đề về chính trị, kinh tế, nhân đạo sâu rộng. Tình trạng mất an ninh lương thực trên toàn cầu có thể trở nên tồi tệ hơn do Nga và Ukraine đều là những nhà xuất khẩu hàng đầu thế giới về ngô, lúa mì, lúa mạch và dầu hướng dương. Tại Mỹ, người dân đang phải gồng mình đối phó với lạm phát, chi phí hàng hóa và năng lượng tăng vọt.

Hậu quả sẽ không chỉ gói gọn trong biên giới của một đất nước. Ngân hàng Thế giới (WB) ngày 27/4/2022 cảnh báo, cuộc xung đột đã gây ra đợt tăng giá hàng hóa mạnh mẽ nhất trong 50 năm. Tại Mỹ, nhiều mặt hàng tiêu dùng đang trở nên ngày càng đắt đỏ. Ở các nước đang phát triển, tình trạng còn nghiêm trọng hơn. Giá ngũ cốc tăng vọt ở những quốc gia có tỷ lệ đói nghèo và suy dinh dưỡng cao đang ảnh hưởng đến tính mạng của hàng triệu người. WB cảnh báo, việc tăng giá thực phẩm và năng lượng có thể kéo dài trong nhiều năm tới.

Trước tình hình đó, dưới sự lãnh đạo thống nhất của cả hệ thống chính trị và sự chỉ đạo, điều hành quyết liệt của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã

ban hành những quyết sách kịp thời để phòng, chống dịch và phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt, Nghị quyết số 128/NQ-CP ngày 11/10/2021 về ban hành quy định tạm thời “Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch COVID-19”, cùng với các chính sách bảo đảm an sinh xã hội; sự đồng lòng, nhất trí của các cấp, các ngành, các địa phương; sự đồng tình, ủng hộ, chia sẻ và tham gia tích cực của các tầng lớp nhân dân, cộng đồng doanh nghiệp, kinh tế - xã hội nước ta đã đạt được kết quả đáng khích lệ.

Với diễn biến vẫn hết sức khó lường của dịch bệnh Covid-19 và xung đột Nga - Ukraine, nhiều quốc gia tưởng chừng đã kiểm soát được dịch bệnh vẫn phải đối mặt với những đợt dịch bùng phát trở lại, nhiều quốc gia phải đối mặt với vấn đề năng lượng và an ninh lương thực. Việt Nam là một trong các quốc gia được đánh giá đang kiểm soát tốt dịch bệnh và chủ động về năng lượng cũng như an ninh lương thực nên có nhiều cơ hội tham gia vào các chuỗi cung ứng mới đồng thời cũng khẳng định vị thế tại các chuỗi cung ứng đang tham gia. Bằng các biện pháp ngoại giao hiệu quả, Việt Nam đã cơ bản đáp ứng nhu cầu tiêm vaccine phòng, chống COVID-19, từ đó mở ra nhiều cơ hội thu hút đầu tư, tạo nhiều việc làm cho lao động tại các KCN đã, đang và sẽ đi vào hoạt động.

4.1.1.2. Bối cảnh khu vực

Do ảnh hưởng của các nhân tố như giá dầu tăng mạnh, chuỗi cung ứng bị rối loạn và xung đột tại Ukraine, các nước Đông Nam Á đã lần lượt hạ dự báo tăng trưởng kinh tế, với mức độ điều chỉnh giảm từ 0,2 đến 1 điểm phần trăm.

Để kích thích phục hồi kinh tế, nhiều nước Đông Nam Á đã duy trì môi trường lãi suất thấp. Tuy nhiên, một số chuyên gia phân tích cho rằng ngân hàng trung ương các nước sẽ từng bước thắt chặt chính sách tiền tệ trong thời gian tới để ứng phó với lạm phát.

Theo Giáo sư kinh tế Antonio Fatas của Viện quản trị kinh doanh châu Âu (INSEAD), ảnh hưởng của xung đột Nga - Ukraine mang tính toàn cầu,

trong bối cảnh kinh tế thế giới giảm tốc, kinh tế Đông Nam Á cũng không thể tránh khỏi ảnh hưởng chung.

Nếu tình hình căng thẳng tại Ukraine có thể kết thúc trong ngắn hạn, hoặc Nga và Ukraine đạt được thỏa thuận nào đó, thì tăng trưởng kinh tế toàn cầu sẽ giảm khoảng 0,5 điểm phần trăm. Ngược lại, nếu xung đột leo thang thì đà phục hồi kinh tế hiện nay sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng.

Tiến sỹ Lý Phong Cẩm, chuyên viên cao cấp thuộc Viện nghiên cứu Đông Nam Á (ISEAS) ở Singapore nhấn mạnh, phần lớn các nền kinh tế Đông Nam Á chủ yếu dựa vào xuất khẩu, nên khi xuất hiện các nhân tố không xác định của môi trường kinh tế - thương mại bên ngoài, các nước cần hạ dự báo tăng trưởng kinh tế và mức độ điều chỉnh giảm còn phụ thuộc vào tình hình phục hồi kinh tế trong nước.

Hiện nay, Đông Nam Á đã được xem như một trong những trung tâm sản xuất quan trọng trên thế giới. Tuy nhiên, khu vực này đang chịu ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh. Có thể nói, nỗ lực thu hút đầu tư nước ngoài của các quốc gia Đông Nam Á trong suốt hàng chục năm qua... đã kéo rất nhiều tập đoàn đa quốc gia của Mỹ, Nhật Bản, Châu Âu... đến đặt nhà máy sản xuất tại khu vực, qua đó biến Đông Nam Á thành nhà cung cấp lớn trên thế giới, không chỉ với sản phẩm thông thường mà còn cả trong các lĩnh vực công nghệ cao.

Trước khi đại dịch ập đến, năm 2019, các nhà máy tại Đông Nam Á đã sản xuất 4,1 triệu xe ô tô trong tổng số 92 triệu xe trên toàn cầu. Khu vực cũng chiếm đến 80% trị thường ổ cứng toàn cầu vào năm 2018.

Đông Nam Á là trung tâm sản xuất lớn bậc nhất của các sản phẩm như mạch tích hợp và chất bán dẫn. Thái Lan hiện là nhà sản xuất lớn thứ 2 thế giới về máy điều hòa không khí, lớn thứ 4 về tủ lạnh. Trong khi Malaysia đóng vai trò quan trọng trong các công đoạn "sản xuất chip nhớ" dùng trong ngành công nghiệp ô tô, Việt Nam đã trở thành nhà xuất khẩu lớn thứ 2 thế giới cả về điện thoại di động lẫn thiết bị phát sóng.

Có thể nói cả thế giới đều đang chờ đợi Đông Nam Á nhanh chóng ổn định được tình hình dịch bệnh và khôi phục lại hoạt động sản xuất.

4.1.1.3. Bối cảnh Việt Nam

Đối mặt với diễn biến phức tạp của dịch Covid-19 và việc nhiều địa phương phải triển khai các biện pháp ngăn chặn, nhưng tổng vốn đăng ký bổ sung vào nền kinh tế trong nửa đầu năm 2021 là 2.432,1 nghìn tỷ đồng, tăng 16,1% so với cùng kỳ năm 2020. Trong đó, vốn đăng ký của doanh nghiệp thành lập mới tăng 13,8%, đạt 1.065,4 nghìn tỷ đồng.

Mặc dù vậy, một số chỉ tiêu về nên bức tranh toàn cảnh nên cần phải nhìn nhận một cách đa chiều và cụ thể. Số doanh nghiệp thành lập mới trong tháng 7/2021 giảm 22,8% so với tháng trước và giảm 33,8% so với cùng kỳ năm 2020. Những chỉ số đáng lưu tâm khác là vốn đăng ký của các doanh nghiệp thành lập mới cũng giảm tương ứng 25,3% và giảm 48,7%.

Hơn nữa, so sánh tốc độ tăng doanh nghiệp thành lập với tốc độ tăng doanh nghiệp giải thể trong tháng 7, hai con số này đều tăng, nhưng tỷ lệ phá sản tăng 17% trong khi doanh nghiệp thành lập mới chỉ tăng 1,6-2,0%. Nếu tốc độ này kéo dài đến tháng 8, nó sẽ đặt ra nhiều thách thức.

Vấn đề thiết yếu nhất là sự đồng thuận, cảm thông và san sẻ khó khăn của 3 bên, gồm Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Chính phủ đã đưa ra các quyết sách hỗ trợ người dân và doanh nghiệp như miễn giảm thuế, các gói hỗ trợ để tăng cường hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp.

Thách thức lớn nhất từ năm 2020 đến 2022 là gián đoạn chuỗi cung ứng, vận chuyển hàng hóa, thiếu hụt nhân sự và giảm công suất nhà máy do COVID-19. Chặng hạn với vận tải hàng hóa, khi hàng không gửi được cho đối tác nước ngoài bằng đường biển, doanh nghiệp sẽ bị phạt do không thực hiện đúng hợp đồng, buộc doanh nghiệp phải chuyển sang vận chuyển hàng không với chi phí cao hơn. Trong thời kỳ dịch bệnh, mục tiêu của các công ty

là cố định thị trường và giảm tổn thất càng nhiều càng tốt, thay vì nắm giữ thị trường và kiếm lợi nhuận.

Từ cuối năm 2021 đến nay, các doanh nghiệp xác lập mục tiêu kép: vừa tiếp tục sản xuất để tìm cơ hội phục hồi sau đại dịch, vừa chia sẻ, đồng hành cùng Nhà nước và người lao động, từ đó góp phần ổn định nền kinh tế. Người lao động có thể phải chấp nhận giảm lương, giảm thưởng cuối năm để tiếp tục sản xuất, thấu hiểu và chia sẻ với hoàn cảnh của doanh nghiệp. Chính phủ cũng luôn đồng hành, hỗ trợ và tạo mọi điều kiện tốt nhất cho sự phát triển của cộng đồng doanh nghiệp và người lao động.

Trong bối cảnh ngân sách nhà nước phải thắt lưng buộc bụng nhưng Quốc hội và Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi Covid-19. Các chính sách hỗ trợ về thuế, đặc biệt là giảm thuế được các doanh nghiệp đánh giá là hữu ích nhất như: Nghị định số 52/2021/NĐ-CP ngày 19/4/2021 của Chính phủ về việc gia hạn thời hạn nộp thuế giá trị gia tăng, thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân và tiền thuê đất năm 2021; Nghị định số 44/2021/NĐ-CP ngày 31/3/2021 hướng dẫn thực hiện chi được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp đối với các khoản chi hỗ trợ, tài trợ của doanh nghiệp, tổ chức cho hoạt động phòng, chống Covid-19,...

Sự cảm thông và đồng thuận của ba bên sẽ tạo ra quyết tâm và động lực mạnh mẽ hơn để giúp nền kinh tế vượt qua khó khăn, giữ vững nền tảng, phục hồi sau đại dịch.

Tại các tỉnh, thành phố đang kiểm soát tốt dịch, các hoạt động kinh tế được đẩy mạnh. Khó khăn mà các doanh nghiệp đang gặp phải hiện nay là nghiêm trọng và chưa từng có. Khi doanh nghiệp gặp khó khăn cũng dẫn đến việc phải sa thải lao động hoặc phải thực hiện các biện pháp liên quan đến hợp đồng lao động. Vì vậy, đòi hỏi chính quyền địa phương, nhất là các địa

phương có KCN - nơi tập trung đông lao động từ nhiều nơi đến cần tăng cường các biện pháp quản lý để vừa bảo vệ người lao động, vừa giúp doanh nghiệp phát triển sản xuất vừa đảm bảo phòng chống dịch bệnh.

4.1.1.4. Bối cảnh tỉnh Thái Nguyên

Thái Nguyên từng là cánh chim đầu đàn trong phát triển công nghiệp nên có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội từ sớm. Nhiều thành tựu ấn tượng mà Thái Nguyên đạt được bao gồm: Tổng thu ngân sách nhà nước trong cân đối tăng từ 7.484 tỷ đồng năm 2015 lên 15.555 tỷ đồng năm 2020 (bình quân 16,3%/năm). Với kết quả này, từ năm 2015 đến năm 2019 thu ngân sách của Thái Nguyên 5 năm liên tục đứng đầu các tỉnh Trung du và miền núi phía Bắc và đứng thứ 17 cả nước. GRDP tăng bình quân 11,1%/năm. GRDP bình quân đầu người năm 2015 là 51 triệu đồng/người tăng lên 90 triệu đồng/người năm 2020. Giá trị sản xuất công nghiệp tăng bình quân 16,3%/năm, dẫn đầu Trung du và miền núi phía Bắc và đứng thứ 2 trong vùng Thủ đô Hà Nội. Giá trị xuất khẩu trên địa bàn tăng bình quân 13,1%/năm, vượt mục tiêu nghị quyết 2 năm [64].

Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) tăng 6 bậc so với năm 2018 đứng thứ 12/63 tỉnh, thành phố cho thấy Thái Nguyên đã thể hiện rõ quyết tâm cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh [64].

Hiện nay, toàn bộ các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh đã triển khai liên thông văn bản điện tử tích hợp chữ ký số. Hơn nữa, tỉnh đã triển khai liên thông văn bản, hồ sơ, tài liệu một cửa. Thời gian vừa qua Thái Nguyên đã thực hiện rất thành công thu hút đầu tư vào địa bàn một phần lớn là do công tác cải cách hành chính được thực hiện rất quyết liệt. Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020 tổng vốn đầu tư toàn xã hội đạt 238 nghìn tỷ đồng. Thu hút đầu tư nước ngoài 156 dự án với tổng vốn đầu tư đăng ký gần 8,3 tỷ USD. Năm 2018, sau khi tổ chức Hội nghị xúc tiến đầu tư, Thái Nguyên đã thu hút được hơn 120.000 lao động vào làm việc tại các KCN với thu nhập bình quân đạt xấp xỉ 7 triệu đồng/tháng. Đã có 41 nhà đầu tư triển khai thực hiện 53 dự án

với tổng vốn đăng ký 108,961 tỷ đồng.

Trong giai đoạn 2016 - 2019, trên địa bàn tỉnh giải quyết việc làm ổn định cho trên 22.000 lao động. Cuối năm 2019 tỷ lệ hộ nghèo còn 4,38% trên toàn tỉnh, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 68,6% [64].

Bên cạnh các doanh nghiệp FDI đóng tại Thái Nguyên, các doanh nghiệp, tập đoàn tại tỉnh cũng phát triển đa dạng và mạnh mẽ trên mọi lĩnh vực. Bao gồm từ may mặc, hàng tiêu dùng, sắt thép đến nguyên vật liệu, bất động sản và khai khoáng. Năm 2019, Thái Nguyên góp mặt tới 6 doanh nghiệp vào danh sách 500 thương hiệu mạnh hàng đầu Việt Nam.

Bộ mặt đô thị của tỉnh Thái Nguyên được cải thiện mạnh mẽ. Trong đó, phải kể đến dự án nâng cấp đô thị thành phố Thái Nguyên, dự án phát triển các khu dân cư, khu đô thị thành phố Thái Nguyên, thành phố Sông Công, thị xã Phổ Yên và tại trung tâm các huyện Đại Từ, Phú Bình. 100% thôn, bản có điện lưới quốc gia. 97% dân số đô thị có nước sạch sinh hoạt. 95% người dân khu vực nông thôn có nước hợp vệ sinh phục vụ sinh hoạt. Kết cấu hạ tầng thương mại, các loại hình dịch vụ được đẩy mạnh phát triển theo hướng xã hội hóa, ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu xã hội [64].

Mạng lưới giao thông không ngừng được nâng cấp, hoàn thiện với gần 30 tuyến quốc lộ, tỉnh lộ. Nhờ đó đã đáp ứng cơ bản nhu cầu của nhân dân cũng như nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Ấn tượng hơn nữa là nhiều dự án có quy mô lớn được triển khai thành công, tạo điểm nhấn cho tỉnh, đó là: Khánh thành đưa vào sử dụng Cầu Bến Tượng. Huyện Đồng Hỷ xây dựng và đưa vào vận hành khu hành chính mới. Việc xây dựng quảng trường Võ Nguyên Giáp - nơi phục vụ các sự kiện trọng đại của tỉnh đã trở thành công trình văn hóa tiêu biểu có ý nghĩa chính trị và lịch sử của tỉnh Thái Nguyên.

Trước những diễn biến phức tạp của dịch Covid-19, UBND tỉnh Thái Nguyên đã chủ động xây dựng kịch bản điều hành và chỉ đạo các cấp, các ngành

tập trung thực hiện “mục tiêu kép”. Song song với đó là thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch và duy trì, phát triển các hoạt động kinh tế - xã hội. Kết quả những tháng đầu năm nay cho thấy “bức tranh” kinh tế Thái Nguyên có nhiều điểm sáng, là tiền đề để hoàn thành tốt các kế hoạch của cả năm.

Mặc dù phải đối mặt nhiều khó khăn khách quan nhưng các chỉ tiêu kinh tế quan trọng của tỉnh Thái Nguyên vẫn có mức tăng trưởng ấn tượng. Đánh giá 4 tháng đầu năm 2021 cho thấy chỉ số sản xuất toàn ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh tăng trưởng 9% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, các ngành đóng góp chủ yếu là: Công nghiệp chế biến, chế tạo tăng 9,8%; may mặc tăng 67,3%; sắt thép các loại tăng 33,2%... Giá trị xuất khẩu hàng hóa cũng đạt 9,72 tỷ USD, tăng 19,1% so với cùng kỳ, bằng 34,5% kế hoạch cả năm; tỷ trọng khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tiếp tục chiếm gần như tuyệt đối 9,58 tỷ USD. Tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn đạt 4.934,5 tỷ đồng, tăng 14,9% so với cùng kỳ, bằng 31,6% dự toán năm. Chỉ số giá tiêu dùng được kiểm soát ở mức thấp, chỉ tăng 0,28% so với bình quân cùng kỳ năm trước [52].

Điểm sáng đặc biệt trong bối cảnh dịch bệnh hoành hành là việc thu hút đầu tư vào sản xuất kinh doanh tiếp tục khởi sắc. Kết thúc 4 tháng, cấp mới đăng ký kinh doanh cho 275 doanh nghiệp với số vốn là 2.277 tỷ đồng; cấp điều chỉnh thay đổi cho 626 doanh nghiệp. Thông qua đó, nâng tổng số doanh nghiệp trên địa bàn lên 7.726 doanh nghiệp. Tổng vốn đăng ký 106.349 tỷ đồng. Hơn thế nữa, tỉnh còn cấp giấy chứng nhận đăng ký đầu tư cho 17 dự án sử dụng vốn trong nước với tổng vốn 1.008 tỷ đồng; cấp mới và điều chỉnh 9 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) với tổng vốn 91,72 triệu USD. Tính đến nay, trên địa bàn tỉnh có 164 dự án FDI với tổng vốn đăng ký gần 8,7 tỷ USD [52].

Theo báo cáo của Sở Kế hoạch và Đầu tư, thời gian qua môi trường sản

xuất kinh doanh của tỉnh tiếp tục được cải thiện tích cực. Kết quả mới được công bố cho thấy, đến năm 2020 Thái Nguyên đã vươn lên 36 bậc, đứng thứ 3/63 tỉnh, thành phố về Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI). Xếp sau các tỉnh Quảng Ninh, Đồng Tháp. Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) cũng tăng 1 bậc, đứng thứ 11/63 tỉnh, thành phố trong cả nước [52].

Năm 2021 là năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, UBND tỉnh Thái Nguyên xác định triển khai quyết liệt, đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội. Tỉnh phấn đấu thực hiện thành công “mục tiêu kép”, đó là không chế đại dịch Covid-19 đồng thời tập trung khôi phục và phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an sinh xã hội và đời sống của nhân dân.

Nhóm giải pháp, nhiệm vụ được UBND tỉnh chỉ đạo tập trung thực hiện trong những tháng còn lại của năm 2021 là: Đẩy nhanh tiến độ giải ngân vốn đầu tư công. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trên các lĩnh vực, nhất là về quy hoạch, đất đai, giải phóng mặt bằng, thẩm định và cấp phép đầu tư. Thúc đẩy tiến độ thực hiện các dự án, công trình trọng điểm. Tăng tốc độ hoàn thiện các thủ tục, cấp giấy chứng nhận đầu tư cho các dự án trong và ngoài ngân sách trên địa bàn tỉnh. Chỉ đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp cải cách hành chính, trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính, triển khai xây dựng chính quyền số và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp. Quyết tâm nâng cao chỉ số cải cách hành chính (Par Index), chỉ số quản trị và hành chính công (PAPI), chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) và chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS). Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chương trình chuyển đổi số theo tinh thần Nghị quyết số 01-NQ / TU ngày 31/12/2020 của Tỉnh ủy Thái Nguyên; triển khai đồng bộ các hoạt động trên lĩnh vực văn hóa - xã hội. Thực hiện có hiệu quả các chính sách an sinh xã hội, lao động,

việc làm cho người dân.

Nhìn chung, kết quả thực hiện các chỉ tiêu kinh tế - xã hội của tỉnh đạt được tương đối khả quan.

Tất cả những điều đó sẽ tạo ra những thuận lợi và khó khăn nhất định đối với quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên trong những năm tới.

4.1.2. Phương hướng chủ yếu hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Qua nghiên cứu thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, có thể rút ra phương hướng chủ yếu hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 cụ thể như sau:

Hoàn thiện quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm. Cần tăng cường quản lý giấy phép lao động và hỗ trợ pháp lý và đổi mới phương thức hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, đảm bảo thực chất và hiệu quả.

Hoàn thiện quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể; quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm và quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

Tăng cường các biện pháp thanh tra, kiểm tra về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động.

Phân định rõ chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tiền lương, việc làm với chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp.

Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp.

Vận hành thực sự “cơ chế ba bên”, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp.

4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2022 - 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

4.2.1. Tăng cường quản lý giấy phép lao động và hỗ trợ pháp lý

Cần có biện pháp, phương pháp xây dựng báo cáo thống kê khoa học, hiệu quả, đảm bảo theo dõi đầy đủ, kịp thời các đối tượng thuộc diện cấp, gia hạn, thu hồi GPLĐ. Nên có phần mềm để cảnh báo các thủ tục cần thực hiện như còn 5 ngày nữa là hết hạn GPLĐ để cả người lao động và cơ quan quản lý chủ động trong triển khai các thủ tục hành chính. Có thể phối hợp với Viện trí tuệ nhân tạo để xây dựng các phần mềm để quản lý có hiệu quả hơn.

4.2.2. Đổi mới phương thức hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm

Kết nối việc làm, cân bằng cung - cầu lao động là vấn đề không dễ giải quyết tại Thái Nguyên khi chất lượng ứng viên không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, nhiều lao động có xu hướng tìm kiếm những vị trí việc làm được đãi ngộ tốt hơn, dẫn đến tình trạng nghỉ việc, chuyển đổi công việc mới... thường xuyên diễn ra, gây khó khăn cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp.

Vì vậy, ngoài việc tư vấn tập trung cho người lao động đến đăng ký và hưởng trợ cấp thất nghiệp các chính sách, pháp luật về việc làm, học nghề, thông tin thị trường lao động, thông qua các phiên giao dịch việc làm định kỳ; Online,..., Ban Quản lý các KCN cần kết hợp với Trung tâm Dịch vụ việc làm (DVVL) để nâng cao chất lượng, hiệu quả tổ chức các hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm, tăng cường các hoạt động định hướng nghề nghiệp, tuyển dụng lao động tại các địa phương cũng như các buổi nói chuyện chuyên đề. Hơn nữa, cần có thêm các hội thảo tư vấn kỹ năng nghề; giới thiệu việc làm và đào tạo bồi dưỡng kỹ năng làm việc cho lao động trên địa bàn toàn tỉnh.

Tuy nhiên, việc tư vấn trực tiếp ngày càng trở nên nan giải hơn khi dịch bệnh COVID-19 tác động sâu sắc đến sinh kế của hàng triệu người. Do đó,

Ban Quản lý các KHCN cần phối hợp với Trung tâm DVVL áp dụng thêm các biện pháp tư vấn, giới thiệu việc làm trực tuyến thông qua mạng xã hội Facebook.

Cần thiết kế để người lao động chỉ cần truy cập địa chỉ link Facebook, các thông tin về việc làm, yêu cầu về trình độ cùng các chế độ đãi ngộ của các nhà tuyển dụng trong và ngoài nước liên tục được cập nhật một cách thuận tiện và dễ tiếp cận nhất. Đây cũng là nơi giải đáp các thắc mắc về những chính sách lao động, việc làm của Nhà nước cho người lao động, hướng dẫn chuẩn bị hồ sơ đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp hoặc tư vấn học nghề, chuyển đổi nghề cho những người mất việc làm. Thông qua trang fanpage, người lao động có thể tiếp cận những thông tin chính xác về nhu cầu tuyển dụng hiện tại của các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài, được tư vấn, giới thiệu việc làm và tư vấn về chính sách Bảo hiểm thất nghiệp một cách nhanh chóng và miễn phí. Các nhà tuyển dụng cũng có thể đăng tải thông tin tìm kiếm ứng viên. Thông qua đó, cả doanh nghiệp và người lao động tiết kiệm được khá nhiều thời gian tìm kiếm và chi phí tuyển dụng.

Bên cạnh việc kết hợp giữa ứng dụng các nền tảng mạng xã hội và sử dụng các hình thức truyền thống, vẫn cần tiếp tục duy trì hoạt động tuyên truyền chính sách, tư vấn về việc làm, học nghề, qua các hình thức như: phát thông tin qua hệ thống phát thanh, truyền hình, các phương tiện thông tin đại chúng; treo pano, phát tờ rơi; hội nghị, hội thảo; lồng ghép các phiên giao dịch việc làm cố định, lưu động tại các địa phương; phối hợp với các tổ chức đoàn thể thực hiện tập huấn về chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động và doanh nghiệp... Thông qua đó, góp phần thông tin kịp thời về chính sách lao động, việc làm, định hướng thông tin và củng cố niềm tin của người lao động, doanh nghiệp vào các chính sách, pháp luật của nhà nước trong lĩnh vực việc làm. Tránh để người lao động tự tìm vào các trang mạng xã hội không chính thống, thông tin có thể có sai lệch gây thiệt hại cho họ.

Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban Quản lý các KCN cần ban hành các văn bản

chỉ đạo, hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện cung cấp số liệu về nguồn cung lao động, thực trạng đào tạo ở các cơ sở dạy nghề tới các doanh nghiệp đã và đang tìm hiểu đầu tư các KCN tỉnh. Thông qua đó, tạo điều kiện giúp họ có thông tin phục vụ công tác tuyển dụng, đào tạo lao động phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh theo từng giai đoạn phù hợp.

4.2.3. Tăng cường các biện pháp thanh tra, kiểm tra về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động

Mặc dù số lượng doanh nghiệp nhiều nhưng lực lượng thanh tra, kiểm tra lại có hạn, không thể thanh tra, kiểm tra tất cả, do đó cần phải có cách làm phù hợp, vừa tăng cường hiệu lực thanh tra, kiểm tra, vừa hiệu quả, đáp ứng được nhu cầu quản lý nhà nước về lao động.

Trong tương lai, hoạt động thanh tra, kiểm tra lao động phải được đổi mới cả về tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra. Để nâng cao hiệu quả của công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý các vi phạm lao động, phải cấp đủ kinh phí, biên chế cho đội ngũ này. Phải tăng cường biên chế cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra để đảm bảo Ban Quản lý các KCN cũng như Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan có đủ người tham gia phối hợp triển khai thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra.

Cần hình thành các đoàn thanh tra toàn diện cả về chính sách lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động nhằm tăng nhanh số lượng các cuộc thanh tra, nhưng giảm phiền hà cho doanh nghiệp. Mặt khác, phải tăng cường các cuộc thanh tra theo chuyên đề với thời gian, quy mô nhanh, gọn có hiệu quả và chất lượng để giúp các cơ sở khắc phục những vi phạm có thể gây ra tai nạn lao động. Tăng cường tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra tại Ban Quản lý các KCN.

4.2.4. Phân định rõ chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tiền lương, việc làm với chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp

Cần tách chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động - tiền

lương - việc làm ra khỏi chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp và hình thành các cơ quan, tổ chức quản lý nhà nước ở cấp trung ương, tỉnh, huyện về lao động - tiền lương - việc làm tại các KCN. Hình thành và tạo cơ sở, điều kiện thúc đẩy cơ chế ba bên, trước tiên có chính sách và quy định pháp luật thúc đẩy sự hình thành tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người lao động (tổ chức Công đoàn) một cách đầy đủ và thực chất; hình thành đồng bộ hệ thống tổ chức giải quyết tranh chấp lao động (hòa giải, trọng tài, tòa lao động...).

Bên cạnh tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, cần tạo hành lang pháp lý để phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và đặc biệt là Công đoàn cũng như huy động sự tham gia của chính bản thân người lao động trong doanh nghiệp. Bởi vì tổ chức Công đoàn và người lao động trong doanh nghiệp là những người biết rõ hầu hết các vi phạm của doanh nghiệp đối với mình. Tuy nhiên, những lợi thế này đang thiếu những cơ sở pháp lý nhằm phát huy tác dụng trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

4.2.5. Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp

Ban Quản lý các KCN chủ động liên hệ với các ngành liên quan tăng cường công tác quản lý người lao động, nhất là lao động nước ngoài. Ngoài ra, Ban cũng phải phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy để có nhiều biện pháp tuyên truyền tới các tập thể lao động góp phần ổn định tình hình tư tưởng. Từ đó đẩy mạnh phong trào thi đua lao động sản xuất, gắn quản lý lao động với quản lý trật tự xã hội.

Công tác quản lý lao động cũng được triển khai song song với quản lý tạm trú, lưu trú của người lao động. Người lao động nước ngoài phải đăng ký tạm trú, tạm vắng thực hiện theo quy định của pháp luật Việt Nam về đăng ký tờ khai thông tin tạm trú, tạm vắng cho người nước ngoài. Đồng thời phải bảo đảm an ninh, trật tự nơi người nước ngoài cư trú, tạm trú. Thực hiện song

song các hoạt động tuyên truyền với việc kiểm tra, xử lý các trường hợp vi phạm sử dụng lao động tại các KCN.

Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, ngành chức năng liên quan trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Tránh tình trạng chồng chéo, gây ảnh hưởng, phiền hà đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Song song với công tác quản lý nhà nước về lao động, cần phải chú trọng công tác tổ chức hướng dẫn doanh nghiệp về chính sách, pháp luật, hoàn thiện các thủ tục theo quy định của pháp luật trong việc thực hiện chính sách lao động. Trong công tác quản lý, thông qua tổng thanh tra, kiểm tra đưa ra hệ thống các biện pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động. Căn cứ vào các hoạt động này để có xử phạt để răn đe và khen thưởng, động viên các tổ chức, cá nhân điển hình tiên tiến để tiếp tục phát huy.

Trong gian đoạn tới, việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là vô cùng quan trọng và hết sức cần thiết để thúc đẩy quá trình phát triển nhanh và bền vững các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Cần có các giải pháp đồng bộ trong quá trình thực hiện. Giải pháp này phải là tiền đề, cơ sở cho việc thực hiện có hiệu quả các giải pháp khác.

4.2.6. Vận hành thực sự “cơ chế ba bên”, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp

Cơ chế ba bên là sự tương tác tích cực của Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động (qua các đại diện của họ) như là các bên bình đẳng và độc lập trong các cố gắng tìm kiếm giải pháp cho vấn đề cùng quan tâm.

Cơ quan nhà nước cần phải vừa làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động (với ba nội dung trọng tâm bao gồm: bảo vệ Công đoàn, hoạt động đối thoại thương lượng và hành động đình công), vừa làm trung gian hòa giải cho suốt quá trình diễn ra quan hệ lao động, bắt đầu từ trước khi, trong khi thương lượng và kể cả khi xảy ra đình công. Cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh mà cụ thể là Ban Quản lý các KCN sẽ ở vị trí trọng tài và hỗ trợ

cho hai bên đàm phán, thương lượng. Khi vấn đề của người lao động được giải quyết, những cuộc đình công tự phát, trái luật sẽ được giảm thiểu so với hiện nay.

4.3. KIẾN NGHỊ

4.3.1. Kiến nghị với Quốc hội

Cần đẩy mạnh công tác giám sát việc chấp hành chính sách, pháp luật về lao động tại các KCN. Thông qua công tác giám sát để phát huy những ảnh hưởng tích cực và giảm thiểu những bất cập trong việc thực hiện các quy định của nhà nước về quản lý lao động tại các KCN trong cả nước, trong đó có các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, đồng thời tạo cơ sở thực tiễn cho việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách có liên quan.

4.3.2. Kiến nghị với Chính phủ

Cần xây dựng đồng bộ hệ thống chính sách quản lý nhà nước về lao động. Để quản lý nhà nước về lao động tốt phải có hệ thống chính sách đồng bộ từ Trung ương đến địa phương. Để thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động, Chính phủ cần chỉ đạo, kiểm tra việc xây dựng các văn bản cụ thể hóa luật, nghị định, thông tư cho phù hợp với tình hình thực tế tại tỉnh Thái Nguyên.

4.3.3. Kiến nghị với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Xây dựng thành hệ thống văn bản quy định rõ quy trình thực hiện thủ tục hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN theo các tiêu chuẩn, tiêu chí rõ ràng; đảm bảo được công khai, minh bạch trên trang thông tin điện tử, tại bộ phận “một cửa liên thông”, trụ sở cơ quan thực hiện. Đặc biệt, cần xác định rõ thời gian thụ lý, giải quyết các thủ tục hành chính trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Chỉ đạo các tỉnh phối hợp làm tốt chức năng dự báo nhu cầu lao động, tuyển dụng. Tạo các điều kiện thuận lợi để người lao động có cơ hội tìm kiếm việc làm. Có chế độ khuyến khích người lao động nâng cao tay nghề, được

hưởng các đãi ngộ vật chất, tinh thần xứng đáng. Chỉ đạo, hướng dẫn Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng đề án phát triển các KCN trong đó đảm bảo công tác quy hoạch nguồn nhân lực bao gồm cả số lượng và chất lượng đáp ứng theo yêu cầu mục tiêu đặt ra.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Ngoại giao tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp trong quá trình cấp giấy phép cho người lao động nước ngoài.

Đẩy mạnh các hoạt động hội nhập quốc tế trong công tác quản lý nhà nước về lao động nhưng vẫn đảm bảo sự kế thừa và bảo tồn những nét đặc sắc của Việt Nam. Chỉ đạo phù hợp với đặc điểm của tỉnh Thái Nguyên trong quản lý lao động tại các KCN. Tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế trong quản lý nhà nước về lao động, đào tạo nghiên cứu khoa học phục vụ sản xuất phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam nói chung và có định hướng cho tỉnh Thái Nguyên nói riêng.

4.3.4. Kiến nghị với Bộ Công Thương

Cần tăng cường phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động, đẩy mạnh công tác tuyên truyền dưới nhiều hình thức, hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên hiểu và thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật về lao động, đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động; giúp người lao động nắm vững quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia quan hệ lao động, giảm thiểu tình trạng tranh chấp lao động và đình công, lãn công...

KẾT LUẬN

Hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giai đoạn hiện nay nhằm góp phần tạo điều kiện thuận lợi nhất cho hoạt động của doanh nghiệp tại các KCN, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, giải quyết hài mối quan hệ lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, qua đó góp phần tích cực vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn.

Luận án đã hệ thống hóa và làm rõ thêm một số phương diện lý thuyết của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh trong điều kiện hiện nay, bao gồm: khái niệm, mục tiêu, nguyên tắc, nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các KCN (quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm; quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể; quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm; quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động). Luận án cũng chỉ ra được một số tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh.

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là một việc không dễ dàng, đòi hỏi phải có sự tham gia, hợp tác từ nhiều phía. Mỗi KCN khác nhau lại có những đặc thù riêng, vì thế rất cần học hỏi kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN ở các địa phương khác để rút ra bài học cho tỉnh Thái Nguyên. Tác giả đã tổng hợp, phân tích và chỉ ra một số bài học từ kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN ở một số tỉnh, thành phố trên thế giới và trong nước như Quảng Đông (Trung Quốc), Tokyo (Nhật Bản), Vĩnh Phúc, Hưng Yên và Bắc Ninh, bao gồm: Tăng cường phối hợp giữa các sở, ban, ngành với nhau khi thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động; Tăng cường và đa dạng hoá các hoạt động tuyên truyền dưới nhiều hình thức phong phú; Xây dựng

các văn bản thuộc thẩm quyền căn cứ vào điều kiện, tình hình cụ thể tại địa phương; Tập trung thực hiện tốt nhiệm vụ dự báo nhu cầu lao động; Tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế trong quản lý nhà nước về lao động; Đẩy mạnh các hoạt động kiểm tra, thanh tra việc chấp hành chính sách, pháp luật về lao động,...

Xuất phát từ bối cảnh mới có ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030, qua phân tích, đánh giá thực trạng, luận án đã đề xuất phương hướng, giải pháp chủ yếu hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn này, bao gồm: Quản lý chặt chẽ giấy phép lao động và tăng cường hỗ trợ pháp lý; Đổi mới phương thức hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; Tăng cường các biện pháp thanh tra, kiểm tra về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động; Phân định rõ chức năng quản lý nhà nước về lao động, tiền lương, việc làm với chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp; Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN; Triển khai thực sự “cơ chế ba bên”, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Bên cạnh đó, luận án đưa ra được một số kiến nghị đối với Quốc hội, Chính phủ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Bộ Công Thương nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Bên cạnh kết quả đạt được, luận án còn hạn chế sau: Việc phân tích thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên chưa thực sự sâu sắc, rõ nét, đặc biệt trong điều kiện dịch bệnh và xung đột địa chính trị diễn ra phức tạp.

Vì vậy, để khắc phục những hạn chế của đề tài luận án, hướng nghiên cứu tiếp theo có thể là quản lý nhà nước về lao động gắn với yêu cầu thích ứng linh hoạt, an toàn, quản lý tốt và đảm bảo chủ động nguồn lao động cho các KCN trong điều kiện môi trường kinh doanh có những biến động bất thường.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Bùi Đức Linh (2021), “Giải pháp hoàn thiện tổ chức thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Công thương*, ISSN: 0866-7756, (28).
2. Bùi Đức Linh (2020), “Quản lý Nhà nước về lao động tại các KCN và bài học kinh nghiệm cho tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Công thương*, ISSN: 0866-7756, (16).
3. Bùi Đức Linh (2016), “Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Thái Nguyên đến vấn đề việc làm của người lao động”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, ISSN 0868-2771, (7).
4. Bùi Đức Linh (2016), “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn, giải pháp phát triển bền vững của tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, ISSN 0868-2771, (6).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng Việt

1. Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên (2015), *Báo cáo tổng kết công tác thực hiện nhiệm vụ năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016*, Thái Nguyên.
2. Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên (2016), *Báo cáo tổng kết công tác thực hiện nhiệm vụ năm 2016 và phương hướng nhiệm vụ năm 2017*, Thái Nguyên.
3. Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên (2017), *Báo cáo tổng kết công tác thực hiện nhiệm vụ năm 2017 và phương hướng nhiệm vụ năm 2018*, Thái Nguyên.
4. Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên (2018), *Báo cáo tổng kết công tác thực hiện nhiệm vụ năm 2018 và phương hướng nhiệm vụ năm 2019*, Thái Nguyên.
5. Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên (2019), *Báo cáo tổng kết công tác thực hiện nhiệm vụ năm 2019 và phương hướng nhiệm vụ năm 2020*, Thái Nguyên.
6. Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên (2020), *Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ năm 2020 và phương hướng nhiệm vụ năm 2021*, Thái Nguyên.
7. Ban Quản lý các KCN Vĩnh Phúc (2019), *Thu hút đầu tư và triển khai dự án tại các KCN Vĩnh Phúc tháng 11/2019*, tại trang https://banqlkcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/hoatdongdautu/View_Detail.aspx?ItemID=146, [truy cập ngày 26/11/2019].
8. Ban Chỉ đạo điều tra lao động - việc làm tỉnh Thái Nguyên (2015), *Thực trạng lao động - việc làm tỉnh Thái Nguyên*, Thái Nguyên.
9. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Phát huy lợi thế cách mạng 4.0 giải quyết việc làm trong bối cảnh dịch bệnh*, tại trang

<https://dangcongsan.vn/cung-ban-luan/phat-huy-loi-the-cach-mang-cong-nghiep-40-giai-quyet-viec-lam-trong-boi-canhdich-benh-594868.html>, [truy cập ngày 01/12/2021].

10. Phạm Công Bảy (2002), *Tìm hiểu Bộ luật Lao động Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2008), *Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hoà trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
12. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo quan hệ lao động 2017*, NXB Lao động và Xã hội, Hà Nội.
13. Chang - Hee Lee, Tổ chức Lao động quốc tế (2007), *Từ quan hệ lao động mang đậm nét đình công tự phát đến quan hệ lao động hài hòa dựa trên thương lượng tập thể tại Việt Nam - Xác định các vấn đề và thử tìm kiếm những giải pháp khả thi*, Hà Nội.
14. Chang - Hee Lee, Tổ chức Lao động quốc tế (2008), *Hướng tới một hệ thống quan hệ lao động lành mạnh ở Việt Nam*, Hà Nội.
15. Chang - Hee Lee, Tổ chức Lao động quốc tế (2008), *Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*, Hà Nội.
16. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Hợp đồng lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
17. Nguyễn Hữu Chí (2003), *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam - Thực trạng và phát triển*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
18. Phạm Đức Chính (2004), “Thị trường lao động, vấn đề lý thuyết và thực trạng hình thành, phát triển ở Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế*, (308, 1/2004).
19. Cục Thống kê Thái Nguyên (2007-2017), *Niên giám thống kê 2007-2017*, Thái Nguyên.

20. Cục Thống kê tỉnh Thái Nguyên (2011), *Một số chỉ tiêu trong hệ thống chỉ tiêu cấp tỉnh của Thái Nguyên*, Thái Nguyên.
21. Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc (2019), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Vĩnh Phúc năm 2019*, Số 541/BC-CTK, ngày 25/12/2019, Vĩnh Phúc.
22. Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên (2015), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên nhiệm kỳ 2015-2020*.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên nhiệm kỳ 2015-2020*, Tỉnh ủy Thái Nguyên, Thái Nguyên.
24. Hà Việt Dũng (2009), "Tăng cường quản lý nhà nước về an ninh trật tự đối với lao động nước ngoài", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (167, 12/2009).
25. Hoàng Văn Hoan (2002), *Hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động trong kinh doanh du lịch ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
26. Học viện Hành chính Quốc gia (2002), *Hoạch định và phân tích chính sách công*, NXB Thống kê, Hà Nội.
27. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2014), *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học chuyên ngành Quản lý kinh tế*, Đề án 1677.
28. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2014), *Chính sách công*, Đề án 1677, Hà Nội.
29. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Khoa học chính trị (1999), *Tìm hiểu về khoa học chính sách công*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Lưu Văn Hưng (2011), *Xuất khẩu lao động Việt Nam thời đổi mới và hội nhập*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
31. Nguyễn Xuân Hưng (2015), *Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

32. Nguyễn Thị Lan Hương (2002), *Thị trường lao động Việt Nam: Định hướng và phát triển*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
33. Lê Hồng Huyền (2011), *Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội.
34. Trần Thị Thúy Lâm (2007), *Pháp luật về kỷ luật lao động ở Việt Nam - thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
35. Nguyễn Thành Long (2009), "Thái Nguyên nỗ lực giải quyết việc làm", *Tạp chí Lao động và xã hội*, (370).
36. Võ Đại Lược (2011), *Những vấn đề cơ bản của phát triển kinh tế Việt Nam đến năm 2020*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KX.01/06-10, Hà Nội.
37. Hoàng Thị Minh (2011), *Thỏa ước lao động tập thể - nghiên cứu so sánh giữa pháp luật Việt Nam và Thụy Điển*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
38. Mirko Herberg - Viện Riedrich - Ebert (FES) (2009): *Cải cách kinh tế - xã hội và vai trò của tổ chức công đoàn*” - Tài liệu của FES Hà Nội.
39. Nguyễn Bá Ngọc, Trần Văn Hoan (chủ biên) (2002), *Toàn cầu hóa, cơ hội và thách thức đối với Việt Nam*, NXB. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
40. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư Pháp, Hà Nội.
41. Nowel Heraff - Yean Yves Martin (2001), *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam sau 15 năm đổi mới*, NXB Thế giới mới, Hà Nội.
42. Phó Lân (2012), *Giải pháp sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả*, NXB Nhân dân, Bắc Kinh.
43. Đỗ Thị Xuân Phương (2005), *Phát triển thị trường sức lao động, giải quyết việc làm qua thực tế ở Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

44. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (2009), *Mục tiêu phát triển lao động, việc làm đến năm 2015*, Thái Nguyên.
45. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (2009), *Thực trạng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên năm 2008*, Thái Nguyên.
46. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên thời kỳ đến năm 2020*, Thái Nguyên.
47. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Tình hình lao động, việc làm, mức sống dân cư tỉnh Thái Nguyên. Mục tiêu và giải pháp đến năm 2015*, Thái Nguyên.
48. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), *Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
49. Tan Hong (2011), *Quan hệ lao động: Chong chóng gió của phát triển xã hội hài hòa*, NXB Nhân dân, Bắc Kinh, Trung Quốc.
50. Tạp chí điện tử VnEconomy (2022), *Toàn cảnh kinh tế thế giới năm 2021*, tại trang [https://vneconomy.vn/toan-canhh-kinh-te-the-gioi-nam-2021.htm#:~:text=Kinh%20t%E1%BA%BF%20th%E1%BA%BF%20gi%E1%BB%9Bi%20b%C6%B0%E1%BB%9Bc,t%E1%BB%87%20qu%E1%BB%91c%20t%E1%BA%BF%20\(IMF\)](https://vneconomy.vn/toan-canhh-kinh-te-the-gioi-nam-2021.htm#:~:text=Kinh%20t%E1%BA%BF%20th%E1%BA%BF%20gi%E1%BB%9Bi%20b%C6%B0%E1%BB%9Bc,t%E1%BB%87%20qu%E1%BB%91c%20t%E1%BA%BF%20(IMF),), [truy cập ngày 29/02/2022].
51. Tạp chí điện tử Nghiên cứu Lập pháp (2020), <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210517>, [truy cập ngày 03/8/2020].
52. Tạp chí điện tử Quân đội Nhân dân (2021), *Nhiều điểm sáng trong bức tranh kinh tế của tỉnh Thái Nguyên*, tại trang <https://www.qdnd.vn/kinh-te/cac-van-de/nhieu-diem-sang-trong-buc-tranh-kinh-te-cua-tinh-thai-nguyen-659717>, [truy cập ngày 01/11/2021].

53. Hà Tất Thắng (2015), *Quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp khai thác đá xây dựng ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
54. Vũ Bá Thề (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
55. Phạm Quý Thọ (2003), *Thị trường lao động Việt Nam, thực trạng và các giải pháp phát triển*, NXB Lao động - Xã hội.
56. Nguyễn Thị Thơm (2003-2004), *Thị trường lao động Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.
57. Nguyễn Thị Thơm (2006), *Thị trường lao động Việt Nam thực trạng và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
58. Nguyễn Xuân Thu (2008), *Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
59. Phạm Kim Thư (2016), *Quản lý nhà nước đối với các KCN trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
60. Vũ Minh Tiến (2011), *Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
61. Vũ Minh Tiến (2011), *Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
62. Đỗ Hoàng Toàn (2002), Trường đại học Kinh tế quốc dân: *Quản lý kinh tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2018), *Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII*, Hà Nội.

64. Trang thông tin điện tử Báo Thái Nguyên (2021), *Giới thiệu chung về tỉnh Thái Nguyên*, tại trang <https://baothainguyen.vn/tin-tuc/gioi-thieu-chung/gioi-thieu-chung-ve-tinh-thai-nguyen-277235-154.html>, [truy cập ngày 18/11/2021].
65. Trang thông tin điện tử BHXH Thái Nguyên (2019), tại trang <http://www.bhxhthainguyen.gov.vn/>, [truy cập ngày 27/9/2019].
66. Trang thông tin điện tử Ban quản lý các KCN tỉnh Bắc Ninh (2018), tại trang <http://www.izabacninh.gov.vn/>, [truy cập ngày 16/12/2019].
67. Trang thông tin điện tử Ban quản lý các KCN tỉnh Hưng Yên (2019), tại trang <http://banqlkc.hungyen.gov.vn/>, [truy cập ngày 30/10/2019].
68. Trang thông tin điện tử Ban quản lý các KCN tỉnh Thái Nguyên (2019), tại trang <http://bqlkcndainguyen.gov.vn/>, [truy cập ngày 28/9/2019].
69. Trang thông tin điện tử Ban quản lý các KCN tỉnh Vĩnh Phúc (2019), tại trang <http://banqlkc.vinhphuc.gov.vn/>, [truy cập ngày 22/10/2019].
70. Trang thông tin điện tử Hội đồng lý luận Trung ương (2021), <http://hdl.vn/vi/nguyen-cuu---trao-doi/tinh-hinh-moi-tren-the-gioi-va-nhung-thach-thuc-doi-voi-nuoc-ta.html>, [truy cập ngày 03/11/2021].
71. Trang thông tin điện tử thành phố Tokyo (2017), tại trang <https://vi.wikipedia.org/wiki/Tokyo>, [truy cập ngày 09/11/2017].
72. Trang thông tin điện tử tỉnh Bắc Ninh (2019), tại trang <http://bacninh.gov.vn>, [truy cập ngày 30/10/2019].
73. Trang thông tin điện tử tỉnh Hưng Yên (2019), tại trang <http://hungyen.gov.vn>, [truy cập ngày 24/11/2019].
74. Trang thông tin điện tử tỉnh Quảng Đông - Trung Quốc (2018), tại trang <http://www.gd.gov.cn/>, [truy cập ngày 06/12/2018].
75. Trang thông tin điện tử tỉnh Thái nguyên (2019), tại trang <http://thainguyen.gov.vn/wps/portal>, [truy cập ngày 22/10/2019].
76. Trang thông tin điện tử tỉnh Vĩnh Phúc (2019), tại trang <http://vinhphuc.gov.vn/Pages/default.aspx>, [truy cập ngày 22/10/2019].

77. Trang thông tin điện tử Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), tại trang <http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/trangchu>, [truy cập ngày 06/12/2018].
78. Vương Thanh Tú (2015), *Thị trường lao động tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
79. Đặng Ngọc Tùng (2010), *Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KX.04.15/06-10 thuộc Chương trình nghiên cứu khoa học trọng điểm quốc gia phục vụ xây dựng Văn kiện Đại hội XI, Hà Nội.
80. UBND tỉnh Thái Nguyên (2010), *Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*, Thái Nguyên.
81. UBND tỉnh Thái Nguyên (2010-2015), *Báo cáo thực trạng giải quyết việc làm tỉnh Thái Nguyên*, Phòng Nội vụ tỉnh Thái Nguyên.
82. Phạm Thị Ngọc Vân (2013), *Giải quyết việc làm cho lao động trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
83. Viện Nghiên cứu Châu Âu - Cộng đồng Châu (2010), Báo cáo dự án “Nâng cao vai trò của công nhân và công đoàn ở Việt Nam, Hà Nội.
84. Viện Nghiên cứu Châu Âu - Cộng đồng Châu (2010), *Báo cáo dự án “Nâng cao vai trò của công nhân và công đoàn ở Việt Nam”*, Hà Nội.
85. Viện Công nhân - Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2009), *Nghiên cứu thực trạng đình công ở Việt Nam và đề xuất giải pháp của Công đoàn*, Mã số:207/01/T LĐ, Hà Nội.
86. Bùi Thị Xuyến (2002), *Vận dụng lý luận hàng hoá sức lao động của C.Mác vào thực tiễn kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

87. Lê Thị Yên (2017), *Tác động của đầu tư phát triển KCN đến sinh kế người dân tại tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

II. Tiếng Anh

88. Auer, Peter Geneva (2005), *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization*, ILO.
89. Hwang Seonja (2012), *Country Perspectives and Experiences on Achieving Decent Work*, Korea.
90. International Labour Organization (2002), *ILO principles concerning the Right to Strike*.
91. International Labour Organization (2018), Promote the development of a new industrial relations framework that ensures respect for the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
92. International Labour Organization (2019), *World employment social outlook trends 2019*.
93. José Manuel Salazar - Xirinachs, *The vision*, CH-1211 Geneva 22, Thụy sỹ.
94. Rootham, Esther Maddy (2007), *Racialized youth, identity and the labour market: The Vietnamese second generation*, Ontario.
95. Ngo Trung Thanh, Philippe Lebailly and Nguyen Thi Dien (2018), "Migrant Workers for the Development of Industrial Zones in Bac Ninh Province, Vietnam", *Asian Social Sciences Magazine*, Volume 14, No. 12; 2018 ISSN 1911-2017 -ISSN 1911-2025, Sciences and Education Center, Canada.
96. Urrini, Alessandro New York, Geneva (2002), *International trade and labour market performance: Major findings and open questions*, United Nations.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Tỷ lệ lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2020

STT	Tên KCN	Tổng số doanh nghiệp	Tổng số lao động	%
1	KCN Sông Công I	36	10.062	11,36
2	KCN Diêm Thụy	60	21.692	24,50
3	KCN Yên Bình	13	56.297	63,57
4	KCN Trung Thành (Nam Phổ Yên)	3	134	0,15
5	KCN Sông Công II	4	371	0,42
	Tổng số	116	88.556	100

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

**Phụ lục 2. Lao động tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên
phân theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật năm 2020**

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
			KHU CÔNG NGHIỆP SÔNG CÔNG I											
1	Công ty cổ phần Nhật Anh	55	7	12,73	3	5,45	7	12,73	18	32,73	0	0,00	20	36,36
2	Công ty Cổ phần Phát triển hạ tầng KCN Thái Nguyên	43	20	46,51	5	11,63	10	23,26	2	4,65	0	0,00	6	13,95
3	Công ty cổ phần thép Nam Phong	24	3	12,50	2	8,33	2	8,33	17	70,83	0	0,00	0	0,00
4	Công ty CP &TM TNG Sông Công	4.860	322	6,63	805	16,56	1.109	22,82	1.577	32,45	0	0,00	1.047	21,54
5	Công ty TNHH JYS Vina	42	7	16,67	2	4,76	2	4,76	0	0,00	0	0,00	31	73,81
6	Công ty TNHH BjiSteel Viet Nam	204	23	11,27	20	9,80	15	7,35	0	0,00	0	0,00	146	71,57
7	Công ty TNHH Eco Korea	49	2	4,08	2	4,08	7	14,29	0	0,00	0	0,00	38	77,55
8	Công ty TNHH Hương Đông	98	8	8,16	8	8,16	12	12,24	27	27,55	20	0,20	23	43,67

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật									Không có trình độ kỹ thuật	%
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	
9	Công ty TNHH Jetil Engineering	25	5	20,00	1	4,00	0	0,00	0	0,00	2	0,08	75,92
10	Công ty TNHH ShimsungTechnology Việt Nam	16	3	18,75	2	12,50	4	25,00	3	18,75	1	0,06	24,94
11	Công ty TNHH SR Tech	1.768	112	6,33	145	8,20	72	4,07	0	0,00	48	0,03	81,36
12	Công ty TNHH MR Monkey tool VN	10	1	10,00	1	10,00	2	20,00	3	30,00	3	0,30	29,70
13	Công ty TNHH SN Vina	95	15	15,79	10	10,53	10	10,53	5	5,26	10	0,11	57,79
14	Công ty TNHH Vĩnh Thái	48	5	10,42	1	2,08	38	79,17	1	2,08	0	0,00	6,25
15	Công ty TNHH XD&TM Sao Mai	150	30	20,00	20	13,33	20	13,33	30	20,00	30	0,20	33,13
16	Công ty cổ phần thép Toàn Thắng	180	23	12,78	14	7,78	26	14,44	9	5,00	50	0,28	59,72
17	Công ty TNHH Daerim Tech Vina	45	9	20,00	11	24,44	0	0,00	2	4,44	21	0,47	50,64
18	Công ty TNHH Wiha Việt Nam	725	40	5,52	25	3,45	532	73,38	0	0,00	0	0,00	17,66
19	Cty TNHH Sản xuất kinh doanh Trường Tín	255	26	10,20	6	2,35	34	13,33	121	47,45	0	0,00	26,67
20	Nhà máy gạch ốp lát Việt Ý	161	33	20,50	6	3,73	40	24,84	73	45,34	4	0,02	5,57

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
32	Công ty TNHH bê tông Thâm Quyền	44	10	22,73	0	0,00	1	2,27	24	54,55	0	0,00	9	20,45
33	Công ty TNHH khai khoáng Đông Bắc	287	39	13,59	10	3,48	20	6,97	49	17,07	0	0,00	169	58,89
34	Công ty TNHH cơ khí Hoàng Phát	6	1	16,67	0	0,00	4	66,67	1	16,67	0	0,00	0	0,00
35	Công ty cổ phần Phong Phú	21	3	14,29	2	9,52	2	9,52	6	28,57	0	0,00	8	38,10
36	Công ty cổ phần nhừa Việt Úc	23	5	21,74	5	21,74	10	43,48	0	0,00	0	0,00	3	13,04
	Tổng cộng KCN Sóng Công I	10.062	811	8,06	1.198	11,91	2.087	20,74	2.019	20,07	309	0,03	3.638	39,20
	KHU CÔNG NGHIỆP ĐIỂM THỦY													
1	Công ty CP ALK Vina	320	24	7,50	34	10,63	67	20,94	15	4,69	98	30,63	82	25,63
2	Công ty CP Khí hóa lỏng Thăng Long	24	6	25,00	0	0,00	0	0,00	15	62,50	0	0,00	3	12,50
3	Công ty CP Hyundai Aluminum Vina	550	77	14,00	96	17,45	103	18,73	65	11,82	105	19,09	104	18,91

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
4	Công ty TNHH Ziuu Thái Nguyên	72	9	12,50	5	6,94	6	8,33	0	0,00	0	0,00	52	72,22
5	Công ty TNHH Asea Daeryun Vina	571	38	6,65	21	3,68	22	3,85	0	0,00	0	0,00	490	85,81
6	Công ty TNHH thép Everrich	55	5	9,09	7	12,73	18	32,73	4	7,27	6	10,91	15	27,27
7	Công ty cổ phần ALUMINUM Hàn Việt	25	2	8,00	1	4,00	2	8,00	1	4,00	19	76,00	0	0,00
8	Công ty TNHH Chang An	22	6	27,27	4	18,18	4	18,18	0	0,00	0	0,00	8	36,36
9	Công ty TNHH HSC Mold Vina	13	4	30,77	4	30,77	4	30,77	0	0,00	0	0,00	1	7,69
10	Công ty TNHH SNG Thái Nguyên	188	21	11,17	12	6,38	8	4,26	4	2,13	0	0,00	143	76,06
11	Công ty TNHH DongSung Vina	800	58	7,25	33	4,13	25	3,13	10	1,25	0	0,00	674	84,25
12	Công ty TNHH Doorien Vina	159	50	31,45	20	12,58	25	15,72	5	3,14	6	3,77	53	33,33
13	Công ty TNHH DHT VN	11	3	27,27	0	0,00	0	0,00	2	18,18	0	0,00	6	54,55
14	Công ty TNHH KH Dong -A Vina	439	18	4,10	3	0,68	1	0,23	0	0,00	0	0,00	417	94,99
15	Công ty TNHH Hadanbi Vina	1.800	146	8,11	138	7,67	28	1,56	0	0,00	0	0,00	1.488	82,67

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật									Không có trình độ kỹ thuật	%
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	
16	Công ty TNHH Haicheng vina	55	13	23,64	4	7,27	2	3,64	0	0,00	0	0,00	65,45
17	Công ty TNHH Terrabee Vina	11	5	45,45	0	0,00	0	0,00	3	27,27	0	0,00	27,27
18	Công ty TNHH HAN - VIET Mold Vina	115	25	21,74	17	14,78	15	13,04	15	13,04	33	28,70	8,70
19	Công ty TNHH Jukwang Precision Việt Nam	367	62	16,89	33	8,99	39	10,63	3	0,82	0	0,00	62,67
20	Công ty TNHH Fullandi Tools Việt Nam	116	12	10,34	5	4,31	0	0,00	0	0,00	17	14,66	70,69
21	Công ty TNHH NPD Vina	122	37	30,33	7	5,74	2	1,64	0	0,00	0	0,00	62,30
22	Công ty TNHH JungJin Electronic	44	15	34,09	3	6,82	6	13,64	3	6,82	0	0,00	38,64
23	Công ty TNHH KC Vina	35	19	54,29	7	20,00	1	2,86	7	20,00	0	0,00	2,86
24	Công ty TNHH KD Heat Technology Thái Nguyên	46	21	45,65	15	32,61	4	8,70	0	0,00	0	0,00	13,04
25	Công ty TNHH KHVATEC	363	50	13,77	10	2,75	15	4,13	0	0,00	32	8,82	70,52
26	Công ty TNHH Korea Electric Terminal Việt Nam	1.411	118	8,36	48	3,40	22	1,56	10	0,71	0	0,00	85,97

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
27	Công ty TNHH KSD VINA	1.054	25	2,37	15	1,42	11	1,04	0	0,00	0	0,00	1.003	95,16
28	Công ty TNHH Testtech Vina	21	7	33,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	66,67
29	Công ty TNHH MyungJin Electronic Vina	766	34	4,44	31	4,05	0	0,00	0	0,00	152	19,84	549	71,67
30	Công ty TNHH New One Vina	1.179	66	5,60	34	2,88	36	3,05	15	1,27	298	25,28	730	61,92
31	Công ty TNHH Rftech Thái Nguyên	2.672	136	5,09	76	2,84	32	1,20	3	0,11	4	0,15	2.421	90,61
32	Công ty TNHH SamJu Vina	1.794	245	13,66	66	3,68	76	4,24	0	0,00	0	0,00	1.407	78,43
33	Công ty cổ phần Phương Quang Minh	50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	10,00	0	0,00	45	90,00
34	Công ty TNHH Sekwang Vina	142	15	10,56	10	7,04	0	0,00	0	0,00	0	0,00	117	82,39
35	Công ty TNHH Seo Hui Việt Nam	36	14	38,89	2	5,56	5	13,89	3	8,33	5	13,89	7	19,44
36	Công ty TNHH Shin Hwa Contech Vina	116	10	8,62	3	2,59	0	0,00	0	0,00	12	10,34	91	78,45
37	Công ty TNHH ShinSung C&T Vina	1.332	177	13,29	7	0,53	3	0,23	0	0,00	0	0,00	1.145	85,96
38	Công ty TNHH SSnewtech Vina	142	27	19,01	12	8,45	13	9,15	0	0,00	0	0,00	90	63,38

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật										Không có trình độ kỹ thuật	%
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%		
39	Công ty TNHH sản xuất Kheltec vina	96	4	4,17	3	3,13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	89	92,71
40	Công ty TNHH VINA CTS Thái Nguyên	86	19	22,09	11	12,79	0	0,00	0	0,00	0	0,00	56	65,12
41	Công ty TNHH Willtech Vina	233	15	6,44	5	2,15	5	2,15	0	0,00	20	8,58	188	80,69
42	Công ty TNHH Young Jin Hi -tech Việt Nam	572	40	6,99	18	3,15	0	0,00	0	0,00	0	0,00	514	89,86
43	Công ty TNHH Kein Hing Thái Nguyên VN	39	2	5,13	3	7,69	4	10,26	5	12,82	6	15,38	19	48,72
44	Cty TNHH Sam Hwa Yang Heng Vina	6	5	83,33	1	16,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
45	Công ty TNHH Daham Vina	83	18	21,69	11	13,25	4	4,82	50	60,24	0	0,00	0	0,00
46	Công ty TNHH Erang Vina	60	3	5,00	2	3,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	55	91,67
47	Công ty cổ phần Petro H&M	6	1	16,67	5	83,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
48	Công tyTNHH toàn cầu Ô- Sung	111	4	3,60	4	3,60	2	1,80	0	0,00	0	0,00	101	90,99
49	Công ty TNHH G.S Electronics	532	17	3,20	19	3,57	6	1,13	298	56,02	192	36,09	0	0,00

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
KHU CÔNG NGHIỆP YÊN BÌNH														
1	Công ty TNHH DBG Technology VN	162	54	33,33	9	5,56	2	1,23	0	0	73	45,06	24	14,81
2	Công ty TNHH Hansol Electronics Việt Nam	9.093	171	1,88	474	5,21	263	2,89	0	0	0	0,00	8.185	90,01
3	Công ty cổ phần dịch vụ ASGU	7	4	57,14	0	0,00	0	0,00	3	43	0	0,00	0	0,00
4	Công ty TNHH Samsung Electro - Mechanics Viet Nam	6.319	826,000	13,07	661,000	10,46	113	1,79	0	0	4.719	74,68	0	0,00
5	Công ty TNHH SamSung Electronics Việt Nam Thai Nguyen	37.897	2.487	0,01	3,033	0,01	0	0,00	0	0	0	0,00	37.891	99,99
6	Công ty TNHH phát triển năng lượng Trina Solar	2.076	144	6,94	199	9,59	121	5,83	36	2	65	3,13	1.511	72,78
7	Công ty TNHH công nghệ tấm lát sản AUSDA	48	17	35,42	1	2,08	0	0,00	0	0	17	35,42	13	27,08
8	Công ty TNHH Seung Woo Vina	117	31	26,50	21	17,95	21	17,95	7	6	13	11,11	24	20,51
9	Công ty cổ phần Logistics ASG	152	79	51,97	20	13,16	11	7,24	42	28	0	0,00	0	0,00
10	Công ty TNHH vận tải ASG	229	20	8,73	16	6,99	3	1,31	190	83	0	0,00	0	0,00

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
11	Công ty cổ phần ĐTTM NamSan	28	23	82,14	3	10,71	0	0,00	0	0	2	7,14	0	0,00
12	Công ty TNHH Sunny Opotech Việt Nam	130	69	53,08	10	7,69	0	0,00	51	39	0	0,00	0	0,00
13	Công ty TNHH khí công nghiệp Messer Hải Phòng chi nhánh Thái Nguyên	39	26	66,67	4	10,26	6	15,38	1	3	1	2,56	1	2,56
	Tổng cộng KCN Yên Bình	56.297	1.466	2,60	1.421	2,52	540	0,96	330	1	4.890	8,69	47.649	84,64
KHU CÔNG NGHIỆP TRUNG THÀNH (NAM PHỐ YÊN)														
1	Công ty TNHH Kiến Đạt	22	4	18,18	3	13,64	1	4,55	0	0	3	13,64	11	50,00
2	Công ty TNHH nhựa Minh Hằng	35	0	0,00	1	2,86	2	5,71	0	0	5	14,29	27	77,14
3	Công ty TNHH MNS Feed Thái Nguyên	77	26	33,77	11	14,29	18	23,38	0	0	20	25,97	2	2,60
	Tổng cộng KCN Trung Thành	134	30	22,39	15	11,19	21	15,67	0	0	28	20,90	40	29,85
KHU CÔNG NGHIỆP SÔNG CÔNG II														
1	Công ty cổ phần Dongwha Việt Nam	212	92	43,40	40	18,87	38	17,92	16	7,55	0	0,00	26	12,26
2	Công ty TNHH Top Optoelectronics Việt Nam	4	4	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật											
			Đại học	%	Cao đẳng	%	Trung cấp	%	Sơ cấp nghề	%	Đào tạo thường xuyên	%	Không có trình độ kỹ thuật	%
3	Công ty TNHH Hansol Harness Vina	112	1	0,89	2	1,79	0	0,00	0	0,00	0	0,00	109	97,32
4	Công ty TNHH thạc bối đức Việt Nam	43	3	6,98	0	0,00	1	2,33	0	0,00	2	4,65	37	86,05
	Tổng cộng KCN Sông Công II	371	100	26,95	42	11,32	39	10,51	16	4,31	2	0,54	172	46,36

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

**Phụ lục 3. Lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên
phân theo giới tính năm 2020**

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
	KCN SÔNG CÔNG I					
1	Công ty cổ phần Nhật Anh	55	51	92,7	4	7,3
2	Công ty Cổ phần Phát triển hạ tầng KCN Thái Nguyên	43	16	37,2	27	62,8
3	Công ty cổ phần thép Nam Phong	24	11	45,8	13	54,2
4	Công ty CP &TM TNG Sông Công	4.860	1.040	21,4	3.820	78,6
5	Công ty TNHH JYS Vina	42	23	54,8	19	45,2
6	Công ty TNHH BjSteel Viet Nam	204	128	62,7	76	37,3
7	Công ty TNHH Eco Korea	49	28	57,1	21	42,9
8	Công ty TNHH Hương Đông	98	68	69,4	30	30,6
9	Công ty TNHH Jeil Engineering	25	15	60,0	10	40,0
10	Công ty TNHH ShinsungTechnology Viet Nam	16	13	81,3	3	18,7
11	Công ty TNHH SR Tech	1.768	590	33,4	1.178	66,6
12	Công ty TNHH MR Monkey tool VN	10	9	90,0	1	10,0
13	Công ty TNHH SN Vina	95	85	89,5	10	10,5
14	Công ty TNHH Vĩnh Thái	48	42	87,5	6	12,5
15	Công ty TNHH XD&TM Sao Mai	150	110	73,3	40	26,7
16	Công ty cổ phần thép Toàn Thắng	180	128	71,1	52	28,9
17	Công ty TNHH Daerim Tech Vina	45	37	82,2	8	17,8
18	Công ty TNHH Wiha Việt Nam	725	547	75,4	178	24,6
19	Cty TNHH Sản xuất kinh doanh Trường Tín	255	216	84,7	39	15,3

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
20	Nhà máy gạch ốp lát Việt Ý	161	104	64,6	57	35,4
21	Công ty TNHH ANFAST 168	67	51	76,1	16	23,9
22	Nhà máy thép Trường sơn	56	47	83,9	9	16,1
23	Công ty cổ phần Tori Việt Nam	48	42	87,5	6	12,5
24	Công ty cổ phần ĐTTM Hiệp Linh	177	163	92,1	14	7,9
25	Công ty TNHH Shinpoong Tech Vina	49	40	81,6	9	18,4
26	Công ty cổ phần công nghiệp Fuji Việt Nam	132	119	90,2	13	9,8
27	Công ty TNHH Hiệp Hương	147	139	94,6	8	5,4
28	Công ty TNHH thép Tùng Chi	90	83	92,2	7	7,8
29	Chi nhánh công ty khí hóa lỏng ga Vạn Lộc	13	11	84,6	2	15,4
30	Công ty cổ phần xây lắp 3 chi nhánh xây lắp 3	16	14	87,5	2	12,5
31	Công ty TNHH GU&I Vina	33	21	63,6	12	36,4
32	Công ty TNHH bê tông Thâm Quyền	44	35	79,5	9	20,5
33	Công ty TNHH khai khoáng Đông Bắc	287	225	78,4	62	21,6
34	Công ty TNHH cơ khí Hoàng Phát	6	4	66,7	2	33,3
35	Công ty cổ phần Phong Phú	21	14	66,7	7	33,3
36	Công ty cổ phần nhựa Việt Úc	23	13	56,5	10	43,5
	Tổng cộng KCN Sông Công I	10.062	4.282	42,6	5.780	57,4
	KCN ĐIỀM THỤY					
1	Công ty CP ALK Vina	320	221	69,1	99	30,9

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
2	Công ty CP Khí hóa lỏng Thăng Long	24	20	83,3	4	16,7
3	Công ty CP Hyundai Aluminum Vina	550	372	67,6	178	32,4
4	Công ty TNHH Ziu Thái Nguyên	72	43	59,7	29	40,3
5	Công ty TNHH Asea Daeryun Vina	571	96	16,8	475	83,2
6	Công ty TNHH thép Everrich	55	55	100,0	0	0,0
7	Công ty cổ phần ALUMINUM Hàn Việt	25	22	88,0	3	12,0
8	Công ty TNHH Chang An	22	17	77,3	5	22,7
9	Công ty TNHH HSC Mold Vina	13	7	53,8	6	46,2
10	Công ty TNHH SNG Thái Nguyên	188	35	18,6	153	81,4
11	Công ty TNHH DongSung Vina	800	456	57,0	344	43,0
12	Công ty TNHH Doorien Vina	159	128	80,5	31	19,5
13	Công ty TNHH DHT VN	11	7	63,6	4	36,4
14	Công ty TNHH KH Dong -A Vina	439	77	17,5	362	82,5
15	Công ty TNHH Hadanbi Vina	1.800	749	41,6	1.051	58,4
16	Công ty TNHH Haicheng vina	55	25	45,5	30	54,5
17	Công ty TNHH Terrabee Vina	11	5	45,5	6	54,5
18	Công ty TNHH HAN - VIET Mold Vina	115	101	87,8	14	12,2
19	Công ty TNHH Jukwang Precision Việt Nam	367	314	85,6	53	14,4
20	Công ty TNHH Fullandi Tools Việt Nam	31	22	71,0	9	29,0
21	Công ty TNHH NPD Vina	122	26	21,3	96	78,7
22	Công ty TNHH JungJin Electronic	44	27	61,4	17	38,6

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
23	Công ty TNHH KC Vina	35	27	77,1	8	22,9
24	Công ty TNHH KD Heat Technology Thái Nguyên	46	37	80,4	9	19,6
25	Công ty TNHH KHVATEC	363	217	59,8	146	40,2
26	Công ty TNHH Korea Electric Terminal Việt Nam	1.411	366	25,9	1.045	74,1
27	Công ty TNHH KSD VINA	1.054	78	7,4	976	92,6
28	Công ty TNHH Testtech Vina	21	12	57,1	9	42,9
29	Công ty TNHH MyungJin Electronic Vina	766	362	47,3	404	52,7
30	Công ty TNHH New One Vina	1.179	359	30,4	820	69,6
31	Công ty TNHH Rftech Thái Nguyên	2.672	642	24,0	2.030	76,0
32	Công ty TNHH SamJu Vina	1.794	796	44,4	998	55,6
33	Công ty cổ phần Phương Quang Minh	50	10	20,0	40	80,0
34	Công ty TNHH Sekwang Vina	142	104	73,2	38	26,8
35	Công ty TNHH Seo Hui Việt Nam	36	30	83,3	6	16,7
36	Công ty TNHH Shin Hwa Contech Vina	116	15	12,9	101	87,1
37	Công ty TNHH ShinSung C&T Vina	1.332	630	47,3	702	52,7
38	Công ty TNHH SSnewtech Vina	142	86	60,6	56	39,4
39	Công ty TNHH sản xuất Kheltec vina	96	12	12,5	84	87,5
40	Công ty TNHH VINA CTS Thái Nguyên	86	50	58,1	36	41,9
41	Công ty TNHH Willtech Vina	233	68	29,2	165	70,8
42	Công ty TNHH Young Jin Hi -tech Việt Nam	572	92	16,1	480	83,9
43	Công ty TNHH Kein Hing Thái Nguyên VN	39	18	46,2	21	53,8
44	Cty TNHH Sam Hwa Yang Heng Vina	6	5	83,3	1	16,7

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
45	Công ty TNHH Daham Vina	83	74	89,2	9	10,8
46	Công ty TNHH Erang Vina	60	43	71,7	17	28,3
47	Công ty cổ phần Petro H&M	6	5	83,3	1	16,7
48	Công ty TNHH toàn cầu Ô- Sung	111	37	33,3	74	66,7
49	Công ty TNHH G.S Electronics	532	116	21,8	416	78,2
50	Công ty TNHH Wits Vina	130	36	27,7	94	72,3
51	Công ty TNHH WoojinQPD Vina	339	35	10,3	304	89,7
52	Công ty TNHH HSC Press vina	14	11	78,6	3	21,4
53	Công ty TNHH KPE Vina	23	17	73,9	6	26,1
54	Công ty TNHH Seon Yeong	62	35	56,5	27	43,5
55	Công ty TNHH Daesin Vina	813	296	36,4	517	63,6
56	Công ty TNHH chế biến gỗ BHL	50	40	80,0	10	20,0
57	Công ty TNHH AKM Electronics Việt Nam	35	14	40,0	21	60,0
58	Công ty TNHH Laser Flex Vina	43	34	79,1	9	20,9
59	Cty TNHH Utí Vina	415	148	35,7	267	64,3
60	Công ty TNHH Mani Hà Nội	991	144	14,5	847	85,5
	Tổng cộng KCN Diêm Thụy	21.692	7.926	36,5	13.766	63,5
	KCN YÊN BÌNH					
1	Công ty TNHH DBG Technology VN	162	45	27,8	117	72,2
2	Công ty TNHH Hansol Electronis Việt Nam	9.093	1.294	14,2	7.799	85,8
3	Công ty cổ phần dịch vụ ASGU	7	6	85,7	1	14,3
4	Công ty TNHH Samsung Electro - Mechanics Viet Nam	6.319	2.138	33,8	4.181	66,2
5	Công ty TNHH SamSung Electronics Việt Nam Thai Nguyen	37.897	10.658	28,1	27.239	71,9

STT	Tên doanh nghiệp	Tổng số	Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
6	Công ty TNHH phát triển năng lượng Trina Solar	2.076	1.084	52,2	992	47,8
7	Công ty TNHH công nghệ tấm lát sàn AUSDA	48	33	68,8	15	31,3
8	Công ty TNHH Seung Woo Vina	117	102	87,2	15	12,8
9	Công ty cổ phần Logistics ASG	152	110	72,4	42	27,6
10	Công ty TNHH vận tải ASG	229	215	93,9	14	6,1
11	Công ty cổ phần ĐTTM NamSan	28	10	35,7	18	64,3
12	Công ty TNHH Sunny Opotech Việt Nam	130	81	62,3	49	37,7
13	Công ty TNHH khí công nghiệp Messer Hải Phòng chi nhánh Thái Nguyên	39	36	92,3	3	7,7
	Tổng cộng KCN Yên Bình	56.297	15.812	28,1	40.485	71,9
	KCN TRUNG THÀNH (NAM PHỔ YÊN)					
1	Công ty TNHH Kiến Đạt	22	7	31,8	15	68,2
2	Công ty TNHH nhựa Minh Hằng	35	31	88,6	4	11,4
3	Công ty TNHH MNS Feed Thái Nguyên	77	58	75,3	19	24,7
	Tổng cộng KCN Trung Thành	134	96	71,6	38	28,4
	KCN SÔNG CÔNG II					
1	Công ty cổ phần Dongwha Việt Nam	212	178	84,0	34	16,0
2	Công ty TNHH Top Optoelectronics Việt Nam	4	0	0,0	4	100,0
3	Công ty TNHH Hansol Harness Vina	112	75	67,0	37	33,0
4	Công ty TNHH thạc bồi đức Việt Nam	43	6	14,0	37	86,0
	Tổng cộng KCN Sông Công II	371	259	69,8	112	30,2

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

**Phụ lục 4. Thực trạng tư vấn, hỗ trợ việc làm
tại các KCN tỉnh Thái Nguyên**

Nội dung	Đơn vị	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Số hội nghị tư vấn, hỗ trợ việc làm	Hội nghị	7	11	10	5	8
Số hội chợ việc làm	Hội chợ	-	-	2	1	1
Tư vấn việc làm	Lượt người	5.000	9.742	7.853	2.000	3.000
Số doanh nghiệp được hỗ trợ	Doanh nghiệp	12	14	80	37	92
Tuyển dụng được	Lao động	1.150	642	738	50	200

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

Phụ lục 5. Phiếu khảo sát người lao động

PHIẾU KHẢO SÁT MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là một trong những nội dung quản lý nhà nước quan trọng. Việc nghiên cứu để nhận biết những tồn tại, hạn chế và tìm kiếm các giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, góp phần củng cố trật tự xã hội, bảo vệ quyền lợi cho người lao động; đảm bảo việc sử dụng lao động của các doanh nghiệp tại các KCN phải đúng luật là rất cần thiết trong bối cảnh ngày càng có nhiều người lao động làm việc tại các KCN ở Thái Nguyên.

Kính mong Anh/Chị trả lời những câu hỏi dưới đây theo đúng tình hình thực tế của mình. Những thông tin mà Anh/Chị cung cấp sẽ là tài liệu quý giá cho việc hoàn thiện nghiên cứu. Mọi thông tin trả lời của Anh/Chị chỉ dành cho mục đích nghiên cứu và sẽ được giữ kín.

Trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Tuổi của Anh/Chị

- ☐ Nhỏ hơn 18 tuổi
- ☐ Từ 18 đến 22 tuổi
- ☐ Từ 23 đến dưới 35 tuổi
- ☐ Từ 35 tuổi trở lên

2. Giới tính của Anh/Chị

- ☐ Nam
- ☐ Nữ

3. Anh/Chị đang công tác tại công ty nào?

.....

4. Anh/Chị đang công tác tại KCN nào?

- ☐ Sông Công I
- ☐ Sông Công II
- ☐ Trung Thành (Nam Phổ Yên)
- ☐ Yên Bình (Tây Phổ Yên)
- ☐ Quyết Thắng
- ☐ Diềm Thuy

II. THÔNG TIN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

5. Anh/Chị có được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý hằng năm hay không?

- ☐ Có
- ☐ Không

6. Anh/Chị hãy đánh giá mức độ hài lòng về các hội nghị hỗ trợ pháp lý mà các anh/chị được tham gia

- ☐ Rất không hài lòng
- ☐ Không hài lòng
- ☐ Bình thường
- ☐ Hài lòng
- ☐ Rất hài lòng

7. Khi tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý, các thắc mắc có được giải đáp thoả đáng không?

- ☐ Hoàn toàn không thoả đáng
- ☐ Không thoả đáng
- ☐ Phân vân
- ☐ Thoả đáng
- ☐ Hoàn toàn thoả đáng

8. Anh/Chị có thể đề xuất để các hội nghị tư vấn, hỗ trợ pháp lý hiệu quả hơn, giải đáp các thắc mắc của anh chị được thoả đáng hơn

.....

.....

.....

.....

.....

9. Anh/Chị có được tư vấn hỗ trợ việc làm trước khi chọn làm việc tại công ty hiện tại hay không?

☐ Có

☐ Không

10. Đang làm việc tại các KCN, anh/chị có được tiếp tục tư vấn việc làm chuyển sang các công việc khác không?

☐ Có

☐ Không

11. Công ty có tổ chức cho anh/chị làm thêm giờ không?

☐ Có

☐ Không

12. Anh/Chị có biết công ty mình đang làm việc áp dụng chế độ làm việc nào không?

☐ 40-44 giờ/tuần

☐ 48 giờ/tuần

☐ Không biết

13. Anh/chị có thể cho biết anh chị làm việc bao nhiêu giờ/tuần

☐ Không quá 40 giờ

☐ 40-48 giờ

☐ 48 đến không quá 60 giờ

☐ 60 đến không quá 64 giờ

☐ trên 64 giờ

14. Anh/Chị có được Công ty đóng Bảo hiểm xã hội cho không?

☐ Có

☐ Không

☐ Không biết

15. Anh/Chị có được Công ty đóng Bảo hiểm Y tế cho không?

☐ Có

☐ Không

☐ Không biết

16. Anh/Chị có được Công ty đóng Bảo hiểm thất nghiệp cho không?

☐ Có

☐ Không

☐ Không biết

17. Anh/Chị có ý kiến gì về việc đóng các loại bảo hiểm của công ty cho người lao động không? Nếu có anh/chị hãy cho biết ý kiến của mình

.....

.....

.....

.....

.....

18. Anh/Chị có hài lòng với mức lương hiện tại của mình không?

☐ Rất không hài lòng

☐ Không hài lòng

☐ Bình thường

☐ Hài lòng

☐ Rất hài lòng

19. Anh/Chị có bị Công ty bắt làm thêm giờ nhiều hơn so với cam kết ban đầu không?

☐ Có

☐ Không

20. Anh/Chị có muốn làm thêm giờ không?

☐ Có

☐ Không

21. Anh/Chị có được tập huấn an toàn lao động, vệ sinh lao động hằng năm không

☐ Có

☐ Không

22. Nếu có khó khăn trong công việc thì anh/chị có thể chia sẻ, thắc mắc với ai?

☐ Quản lý

☐ Bạn bè, người thân

☐ Công đoàn

☐ Đồng nghiệp

☐ Không thắc mắc được với ai

☐ Khác:.....

23. Anh/Chị có thể chia sẻ một vài điều còn chưa hài lòng về lương, thưởng

.....

.....

.....

.....

.....

24. Anh/Chị có thể chia sẻ một vài điều còn chưa hài lòng về an toàn lao động, vệ sinh lao động

.....

.....

.....

.....

.....

25. Anh/Chị có thể chia sẻ một vài điều còn chưa hài lòng về bảo hiểm cho người lao động

.....

.....

.....

.....

26. Anh/Chị muốn Công ty cần thay đổi thế nào (về thời gian lao động, tiền lương, thưởng,...) để Anh/Chị sẵn sàng gắn bó hơn với Công ty?

.....

.....

.....

27. Công việc Anh/Chị đang làm có gặp nguy hiểm gì không? (hoá chất độc hại, nguy cơ cháy nổ, an toàn điện, mỏi mắt,.....)

.....

.....

.....

28. Nơi Anh/Chị làm việc có thường xuyên xảy ra tai nạn lao động không?

- ☐ Rất hiếm khi
- ☐ Hiếm khi
- ☐ Không

☐ Hay xảy ra

☐ Rất hay xảy ra

Xin cảm ơn Anh/Chị vì đã dành thời gian trả lời phỏng vấn. Kính chúc Anh/Chị luôn mạnh khỏe, hạnh phúc và thành công!